

Política Pública Distrital
de Gestión Integral de
Talento Humano



Camino hacia una

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON UNA VISIÓN

2030

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Camino hacia una

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON UNA VISIÓN

Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano
DASCD- Subdirección de Planeación y Gestión de la Información

Bogotá, D.C., 2024



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL
SERVICIO CIVIL





CONTENIDO

| | | |
|-------|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 9 |
| 2. | CONTEXTO | 15 |
| 2.1 | Económico – Mercado laboral | 15 |
| 2.2 | Desempeño Institucional Alcaldía de Bogotá | 21 |
| 2.3 | Ambiente y Desempeño Institucional Departamental - EDID | 25 |
| 2.4 | Efectos Covid-19 | 36 |
| 3. | MARCO NORMATIVO | 44 |
| 3.1 | Desempeño Institucional DASCD | 45 |
| 4. | POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 48 |
| 4.1 | Logros de la política pública de gestión del Talento Humano | 52 |
| 4.1.1 | 1. Transformar culturalmente el Talento Humano vinculado a entidades distritales 52 | |
| 4.1.2 | 2. Empoderar el Talento Humano de las entidades públicas distritales..... | 54 |
| 4.1.3 | 3. Consolidar el sistema de gestión del Talento Humano en el Distrito Capital..... | 56 |
| 4.2 | Ejecución presupuestal 2016-2023 | 62 |
| 4.3 | Ejecución de Proyectos de Inversión 2016-2024..... | 66 |
| 5. | SISTEMA DISTRITAL DE INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL..... | 70 |
| 5.1 | Recuento Histórico y Marco Normativo | 71 |
| 5.2 | Estructuración del SIDEAP..... | 77 |
| 6. | ANÁLISIS CREACIÓN DE EMPLEO..... | 84 |
| 7. | ANÁLISIS ENFOQUE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL | 90 |
| 7.1 | Política pública en relación con la equidad de género en Bogotá..... | 91 |
| 7.2 | Análisis Asignación Básica Salarial | 98 |
| 8. | JÓVENES | 106 |
| 9. | ANÁLISIS TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD..... | 111 |
| 10. | ANÁLISIS TALENTO HUMANO DISTRITAL POR GRUPOS ÉTNICOS | 115 |
| 11. | PROGRAMA SELECCIÓN DE TALENTOS | 119 |
| 11.1 | Resultados de los procesos de la Secretaria Distrital de Gobierno - Planta Temporal 2021 - Inspector de policía y Auxiliar administrativo | 124 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 11.2 | Resultados del proceso del Banco hojas de vida Jefes o responsables de Control Interno de la Administración pública de Bogotá..... | 125 |
| 13. | Resultados del proceso de convocatoria planta temporal - profesionales universitarios 219-11..... | 126 |
| 12. | Uso del banco de hojas de vida del módulo selección de talentos | 127 |
| 13. | BIBLIOGRAFÍA..... | 128 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Convocatorias Selección de talentos, 2021 | 120 |
| Tabla 2 Peticiones al DASC D proceso Auxiliar Administrativo e Inspector de Policía, 2021 | 125 |
| Tabla 3 Peticiones al DASC D Secretaría de Educación Distrital | 127 |



ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | |
|--|----|
| Gráfica 1 Estructura General del Distrito Capital detallado | 9 |
| Gráfica 2 Estructura General del Distrito Capital | 10 |
| Gráfica 3 Talento Humano Distrito Capital, Semestral Dic2018 - dic2023 | 11 |
| Gráfica 4 Servidores públicos por Cargos y Cargos provistos Dic2018 - dic2023..... | 12 |
| Gráfica 5 Servidores públicos por Entidad Dic2023..... | 13 |
| Gráfica 6 Tasa de desempleo Bogotá D.C., Barranquilla A.M., Cali A.M., Medellín A.M., dic2018- dic2023 | 15 |
| Gráfica 7 Ocupados Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, semestral dic2018- dic2023 | 16 |
| Gráfica 8 Mercado laboral Bogotá, D.C. dic2023 como porcentaje de dic2019 | 17 |
| Gráfica 9 Talento Humano del Distrito Capital como participación de los Ocupados de Bogotá, D.C., semestral dic2018- dic2023..... | 17 |
| Gráfica 10 Mujeres >= 18 años en Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, Trimestre móvil dic2018 -dic2023..... | 18 |
| Gráfica 11 Participación de Mujeres >= 18 años en Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, dic2018 - dic2023..... | 19 |
| Gráfica 12 % Mujeres Talento Humano del Distrito Capital y % Mujeres >= 18 años de Bogotá, D.C., semestral dic2018- dic2023..... | 20 |
| Gráfica 13 Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) por Departamento, 2018-2022 | 21 |
| Gráfica 14 Modelo Integrado de Planeación y Gestión..... | 22 |
| Gráfica 15 Índice de Desempeño Institucional, 2018-2022..... | 23 |
| Gráfica 16 Dimensión de gestión Talento Humano, 2018-2022..... | 24 |
| Gráfica 17 POL01. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2018-2022 | 25 |
| Gráfica 18 Recomendaría mi entidad como un buen lugar para trabajar, 2016-2023 | 26 |
| Gráfica 19 Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a, 2016-2023..... | 27 |
| Gráfica 20 Me sentí feliz de trabajar en esta entidad, 2016-2023 | 28 |
| Gráfica 21 Discriminación laboral: Edad, 2016-2023 | 30 |
| Gráfica 22 Discriminación laboral: Raza o color de piel, 2016-2023 | 31 |
| Gráfica 23 Discriminación laboral: Orientación sexual, 2016-2023 | 32 |
| Gráfica 24 Discriminación laboral: Nivel educativo, 2016-2023 | 33 |
| Gráfica 25 Discriminación laboral: Tendencia política o ideológica, 2016-2023..... | 34 |
| Gráfica 26 Discriminación laboral: Discapacidad física o mental, 2016-2023 | 35 |
| Gráfica 27 Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas, 2016-2023..... | 36 |
| Gráfica 28 Después de la pandemia, ¿con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa?, 2020..... | 37 |
| Gráfica 29 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023 | 38 |
| Gráfica 30 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023 | 39 |
| Gráfica 31 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023 | 40 |

| | |
|--|----|
| Gráfica 32 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023 | 41 |
| Gráfica 33 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023 | 42 |
| Gráfica 34 Índice de Desempeño Institucional DASCD y Dimensión de Gestión del Talento Humano, 2018-2022..... | 45 |
| Gráfica 35 POL01. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2017-2022 | 46 |
| Gráfica 36 Objetivos Política Pública de Gestión del Talento Humano | 48 |
| Gráfica 37 Objetivo 1, Transformar Culturalmente el Talento Humano vinculado a Entidades Distritales, 2019-2030 | 50 |
| Gráfica 38 Objetivo 2, Empoderar el Talento Humano de las Entidades Públicas Distritales, 2019-2030 | 51 |
| Gráfica 39 Objetivo 3, Consolidar el Sistema de Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, 2019-2030 | 51 |
| Gráfica 40 Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales, 2020 – 2023 | 53 |
| Gráfica 41 Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales, 2019 – 2023..... | 54 |
| Gráfica 42 Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, 2020 – 2023 | 55 |
| Gráfica 43 Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital, 2020 – 2023 DASCD - Creciente..... | 56 |
| Gráfica 44 Número de Funcionalidades del sistema de información de Talento Humano desarrolladas, 2019 – 2023 | 61 |
| Gráfica 45 Número de indicadores de la gestión del Talento Humano distrital calculados, 2019 – 2023 | 62 |
| Gráfica 46 Ejecución presupuestal - Total, 2016- 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100 | 63 |
| Gráfica 47 Ejecución presupuestal - Funcionamiento, 2016 – 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100 | 64 |
| Gráfica 48 Ejecución presupuestal - Funcionamiento, 2016 -2023 | 64 |
| Gráfica 49 Ejecución presupuestal - Inversión, 2016 – 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100 | 65 |
| Gráfica 50 Ejecución presupuestal - Inversión, 2016- 2022 DASCD Vs Administración Central | 65 |
| Gráfica 51 Ejecución proyectos de Inversión – Bogotá mejor para todos, jun2016 - may2020 .. | 66 |
| Gráfica 52 Ejecución proyectos de Inversión | 67 |
| Gráfica 53 Ejecución proyectos de Inversión | 67 |
| Gráfica 54 Ejecución proyectos de Inversión – UNCSAB, jun2020 – 2023 | 68 |
| Gráfica 55 Ejecución proyectos de Inversión | 69 |
| Gráfica 56 Ejecución proyectos de Inversión | 69 |
| Gráfica 57 Sistema de analítica de Datos del Talento Distrital, 2023..... | 73 |
| Gráfica 58 Tableros de Control del Sistema de analítica de Datos del Talento Distrital, 2023 ... | 74 |
| Gráfica 59 Carta. jun2016 - may2020..... | 75 |
| Gráfica 60 Jueves de SIDEAP en DASCD, 2023..... | 76 |
| Gráfica 61 Datos y Herramientas Innovadoras para la Gestión del Talento Humano, oct2023 .. | 77 |
| Gráfica 62 Esquema de Módulos y funcionalidades de SIDEAP, 2023..... | 79 |
| Gráfica 63 Datos abiertos de DASCD, 2023..... | 79 |
| Gráfica 64 Doce Conjunto de Datos abiertos DASCD Publicados, 2023 | 80 |
| Gráfica 65 Publicación Transparencia y Acceso a la Información, 2023..... | 81 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| Gráfica 66 Datos abiertos en DASCD, 2023..... | 82 |
| Gráfica 67 Creación de empleo, 2016 – 2023 | 86 |
| Gráfica 68 Creación de empleo por Tipo de empleo, 2016 – 2023 | 86 |
| Gráfica 69 Creación de empleo por Nivel de empleo, 2016 – 2023 | 87 |
| Gráfica 70 Creación de empleo por Nivel de empleo y Entidad, 2016 – 2023 | 88 |
| Gráfica 71 Servidores Distrito Capital por Sexo, dic2018 - dic2023..... | 92 |
| Gráfica 72 Contratistas Distrito Capital por Sexo, dic2018 - dic2023 | 93 |
| Gráfica 73 Mujeres en Distrito Capital, dic2018 - dic2023 | 94 |
| Gráfica 74 Ley de Cuotas: Máximo Nivel Decisorio, 2020-2023 | 95 |
| Gráfica 75 Ley de Cuotas: Otros Niveles Decisorio, 2020-2023 | 95 |
| Gráfica 76 Participación Efectiva de Mujeres, dic2018 - dic2023..... | 96 |
| Gráfica 77 Talento Humano del DASCD por Sexo, dic2018 - dic2023..... | 97 |
| Gráfica 78 Asignación Salarial por Sector, 2023..... | 98 |
| Gráfica 79 Asignación Salarial por Sectores Laborales de Cuidado y No Cuidado, 2023 | 99 |
| Gráfica 80 Asignación Salarial por Nivel Jerárquico por Sectores de Cuidado y No Cuidado, 2023 - Millones de pesos | 100 |
| Gráfica 81 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Directivo y Sexo, 2023 | 100 |
| Gráfica 82 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Asesor y Sexo, 2023 | 101 |
| Gráfica 83 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Profesional y Sexo, 2023 | 101 |
| Gráfica 84 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Asistencial y Sexo, 2023 | 102 |
| Gráfica 85 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Directivo, 2023 | 102 |
| Gráfica 86 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Asesor, 2023..... | 103 |
| Gráfica 87 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Asesor, 2023..... | 103 |
| Gráfica 88 Participación Talento Humano por Rango de Edad, 2023..... | 107 |
| Gráfica 89 Participación Talento Humano por Rango de Edad, 2022 | 108 |
| Gráfica 90 Talento Humano del DASCD por Edad, dic2018 - dic2023 | 109 |
| Gráfica 91 Discapacidad Servidores, dic2018 - dic2023..... | 112 |
| Gráfica 92 Discapacidad Contratistas, dic2018 - dic2023..... | 113 |
| Gráfica 93 Servidores por Grupo Étnico, dic2018 - dic2023 | 116 |
| Gráfica 94 Contratistas por Grupo Étnico, dic2018 - dic2023 | 117 |
| Gráfica 95 Selección de talentos, 2021 | 121 |
| Gráfica 97 Talentos Admitidos para selección por Convocatoria, 2021 | 122 |
| Gráfica 98 Selección de talentos por Sexo y Etnia, 2021 | 122 |
| Gráfica 99 Talento admitidos para Selección por Rango de edad, 2021 | 123 |
| Gráfica 100 Talento admitidos para Selección por Rango de edad, 2021 | 124 |
| Gráfica 102 Peticiones al DASCD Secretaría de Educación Distrital | Error! Marcador no definido. |

1. INTRODUCCIÓN

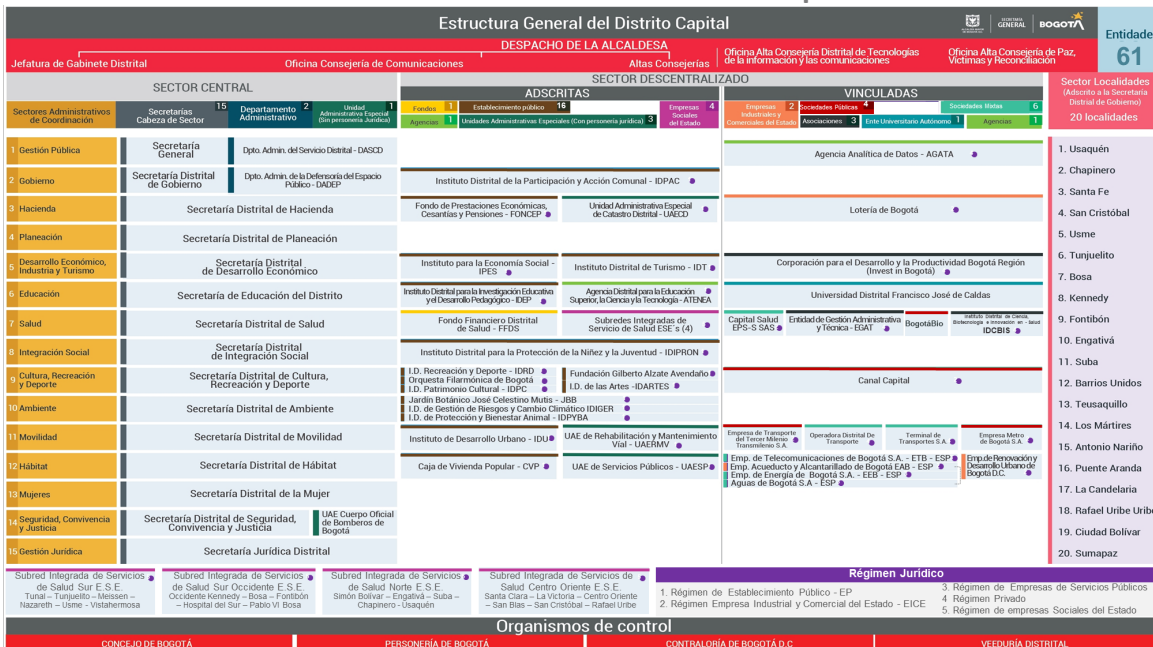


1. INTRODUCCIÓN

La Administración Distrital de Bogotá, D.C. se orienta al cumplimiento de propósitos estratégicos, garantizando que las entidades que la conforman, en cumplimiento de su misión, presten servicios de calidad a los ciudadanos, de impacto, ágiles y eficientes.

En consecuencia, durante las dos últimas administraciones, en el marco de sus planes de desarrollo “Bogotá Mejor para Todos - BMT” y “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI - UNCSAB”, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, como entidad transversal en materia de empleo público y de gestión estratégica del Talento Humano, ha orientado los procesos de ajuste y adecuación institucional de las entidades y organismos del Distrito Capital como elemento fundamental para la modernización de la Administración Pública, poniendo en marcha un modelo de gestión del Talento Humano cuyo objetivo principal tiene como propósito el de que la administración cuente con servidores públicos y contratistas, no sólo competentes en su rol, sino que interioricen la cultura organizacional de la entidad, el sentido de pertenencia y la responsabilidad individual de mantener un ambiente laboral y colectivo armonioso, logrando el desarrollo profesional, personal y familiar durante el ciclo de vida laboral de cada uno de los servidores y contratistas. El Distrito Capital¹ se encuentra conformado por 61 entidades, distribuidas en 15 sectores, con 20 alcaldías locales adscritas a la Secretaría Distrital de Gobierno y 3 Organismos de control y el Consejo de Bogotá (ver Gráfica 1-1).

Gráfica 1 Estructura General del Distrito Capital detallado



Fuente: DASCD

¹ Fuente: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/administracion-distrital/estructura-del-distrito>

Gráfica 2 Estructura General del Distrito Capital

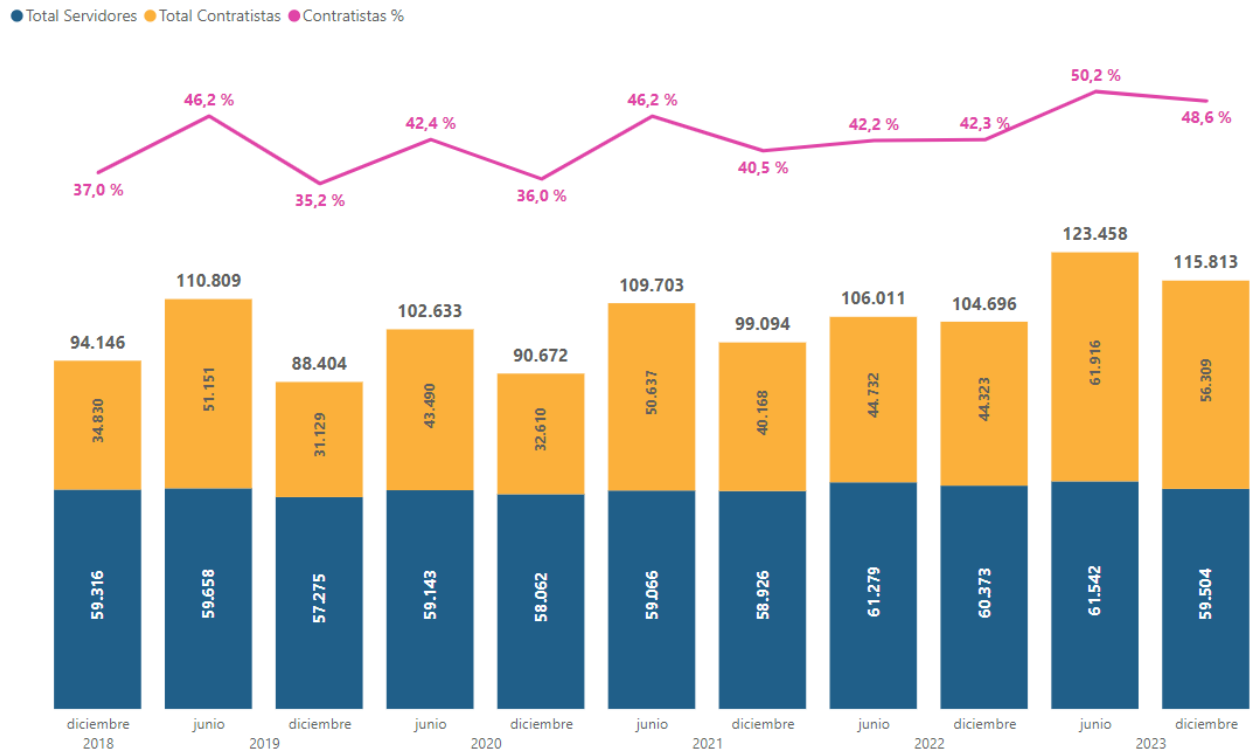


Fuente: DASCD

En este documento se presenta el avance en la gestión del Talento Humano de la Administración Distrital, desde el año 2018, de forma específica, de 54 entidades², que corresponde a las entidades que realiza seguimiento el DASCD con el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP. Administración que contaba, para diciembre 2023, con 115.813 personas, de las cuales el 51,4% eran servidores públicos y el 48,6% contratistas (ver Gráfica 1-2). Con respecto a diciembre de 2018, el Talento Humano creció un 23,0% en diciembre de 2023, aunque con oscilaciones entre más de 90 mil y 123 mil personas dependiendo del periodo analizado, impactado, de manera principal, por la vinculación de los contratistas que se da en distintas fechas del año. En la siguiente gráfica se observa la composición y el comportamiento del Talento Humano en el Distrito Capital, desde diciembre de 2018 hasta diciembre 2023.

² No incluye a las Asociaciones Invest in Bogotá, EGAT, IDCBS, ni a FFDS (El Fondo no tiene planta de personal propia y funciona con el mismo personal de la Secretaría Distrital de Salud), Capital Salud y EEB.

Gráfica 3 Talento Humano Distrito Capital, Semestral Dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota: Se presenta la información de contratistas únicos en el distrito, (Personas únicas distrito) se aclara que una persona puede tener más de un contrato con diferentes entidades y organismos distritales.

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

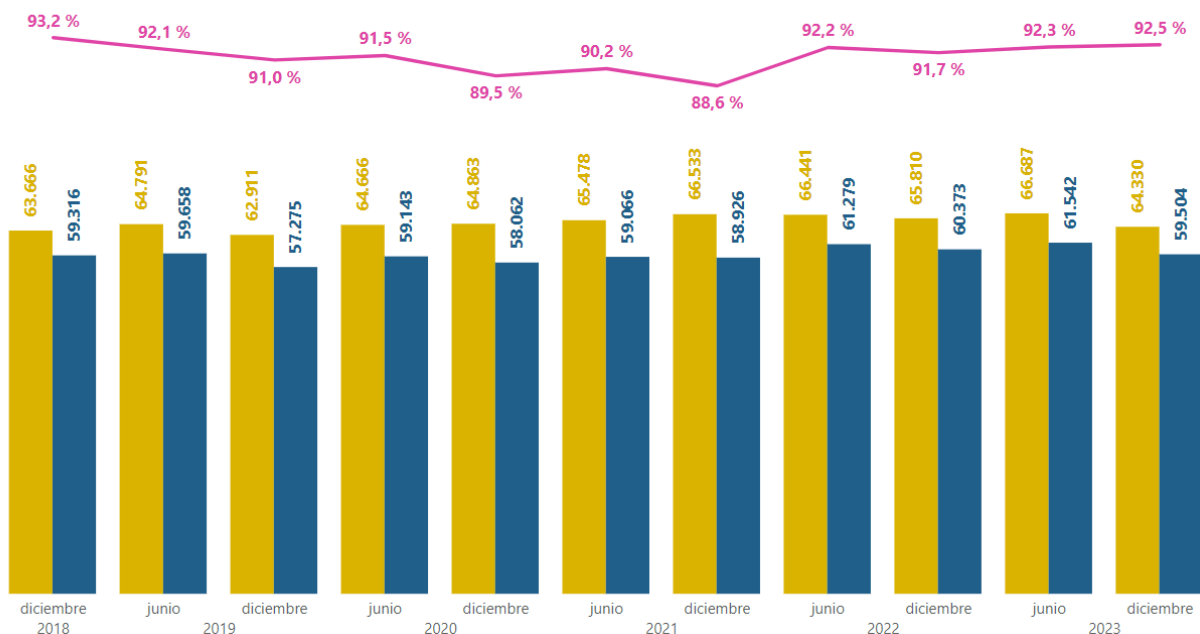
En las últimas administraciones se han obtenido importantes resultados en la composición del Talento Humano en las entidades y organismos del nivel Distrital, lo cual se evidencia en el porcentaje de empleos provistos y en la diversidad de tipologías de empleos que hay actualmente en el Distrito³. El porcentaje de provisión de la planta era del 92,5% para diciembre de 2023, como resultado de las estrategias implementadas por la administración, que han permitido garantizar el acceso al ejercicio de funciones públicas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital, en especial en la meta sectorial "Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocráticos a la Administración Distrital".

Para diciembre 2023 se tenían 64.330 cargos, con un crecimiento de 1,0% con respecto a diciembre 2018, logrando 59.504 servidoras y servidores públicos vinculados en diciembre 2023, con un crecimiento del 0,3% con respecto a diciembre 2018.

³ La diversidad se tratará en los capítulos posteriores.

Gráfica 4 Servidores públicos por Cargos y Cargos provistos Dic2018 - dic2023

● Total Cargos ● Total Cargos provistos ● Cargos provistos %

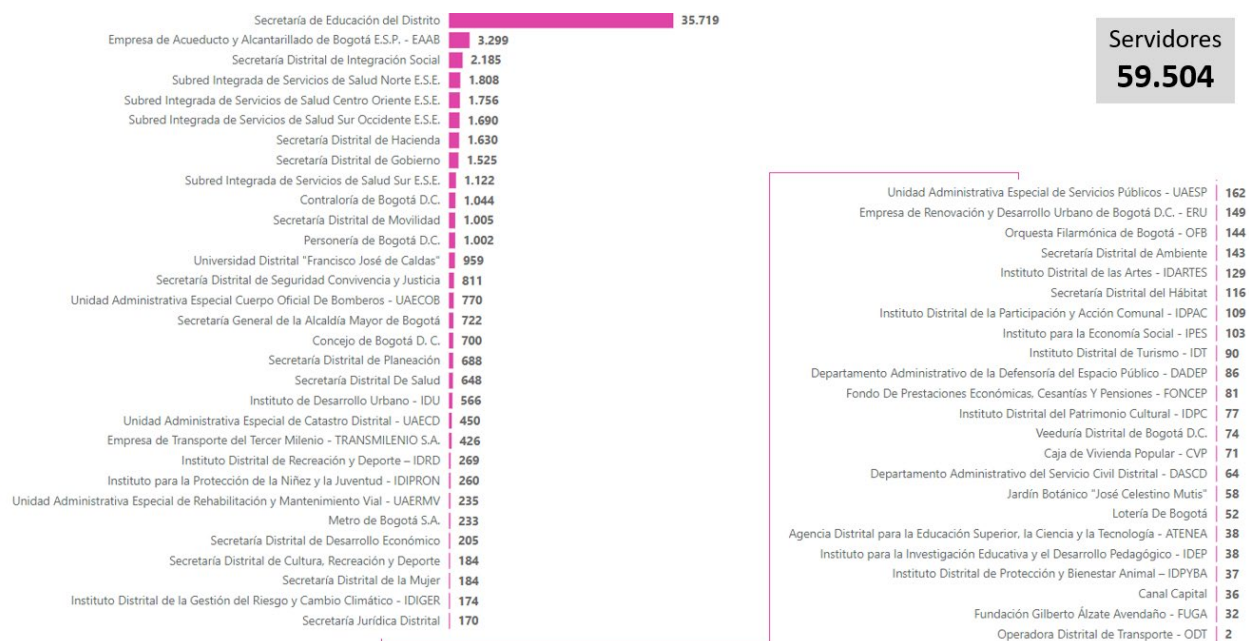


Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Por Entidad, de los 59.504 servidoras y servidores públicos vinculados en diciembre 2023, el 60,0% se encuentran vinculados con la Secretaría de Educación del Distrito con 35.719 personas, seguido por la Empresa de Acueducto y alcantarillado de Bogotá ESP con 3.299 personas, un 5,5%. En la gráfica siguiente se presentan los servidores y servidoras por entidad.

Gráfica 5 Servidores públicos por Entidad Dic2023



Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

A continuación, se presenta a manera de contexto el comportamiento del mercado laboral de Bogotá D.C. – Bogotá, junto con los aportes de la Alcaldía de Bogotá D.C. a este mercado frente a otras alcaldías de ciudades o departamentos. Se presenta el Desempeño Institucional de la Alcaldía y los efectos ocasionados por la pandemia en el comportamiento del Talento Humano del Distrito.

De igual manera, se presentan los avances en la implementación de la Política Pública de Gestión del Talento Humano – PPGITH enfocado a los aspectos relacionados con el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, integrados con el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

Se muestran, también, los resultados en la creación de empleo, las acciones afirmativas realizadas para la consecución en el Talento Humano Distrital de la igualdad y la equidad de género, la inclusión de los jóvenes, de personas discapacitadas, de personas que pertenecen a alguna etnia, y los programas de Selección de talentos, entre otros.

2. CONTEXTO



2. CONTEXTO

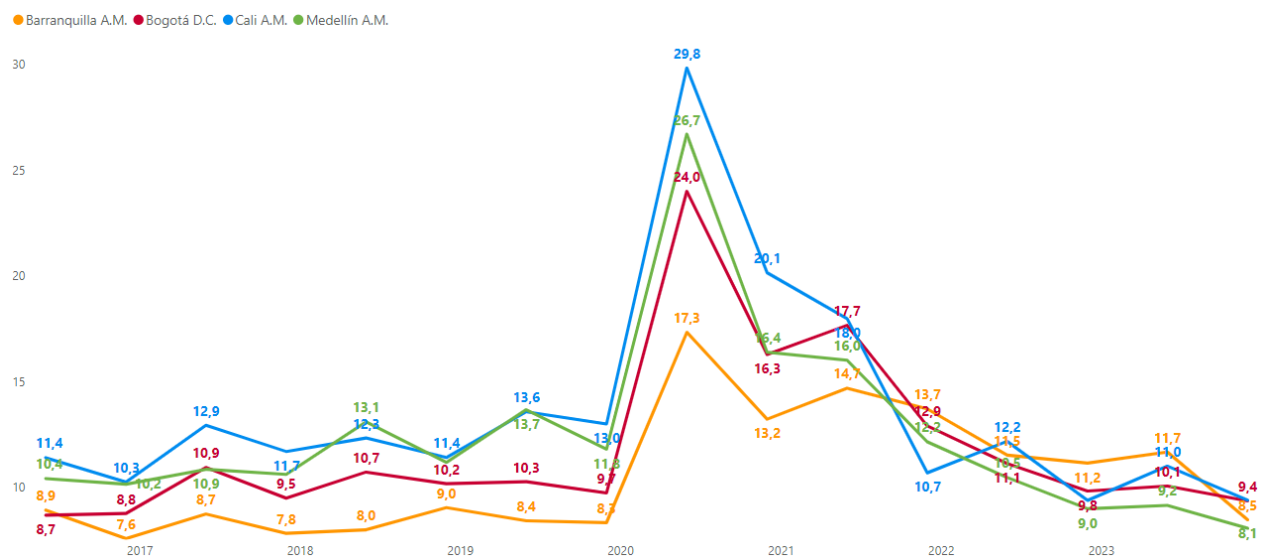
En este apartado se presentan algunos indicadores claves que reflejan el contexto económico del mercado laboral en Bogotá, junto con la pobreza según el índice de pobreza multidimensional en los últimos años, y el impacto que ha tenido en la ciudad la Administración Distrital desde el punto de vista del Talento Humano desde el año 2018, con los resultados de la Alcaldía en la Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional – EDI realizada por el DANE.

2.1 Económico – Mercado laboral

La población ocupada, de acuerdo con el DANE⁴, se define como la que trabajó por lo menos una hora remunerada en el período de referencia, no trabajó pero tenía un trabajo o era un trabajador sin remuneración que trabajó al menos una hora en el periodo de estudio. Es así, como Bogotá es la ciudad del país con mayor población ocupada (Gráfica 2.1-1), siendo las ramas de la actividad de comercio, administración pública y defensa, actividades profesionales, científicas y técnicas y la industria manufacturera las que más contribuyen a la generación de empleo en la ciudad.

En diciembre 2023, la tasa de desempleo en Bogotá fue de 9,4% frente a Medellín con un 8,1%, Cali 9,4% y Barranquilla con un 8,5%. Este resultado es menor que al obtenido en diciembre 2019 (9,7%), estabilizándose luego de la crisis laboral derivada de la pandemia, la cual llevó a la ciudad a niveles extremos de desempleo del 24% para junio de 2020 (Gráfica 2.1-1).

Gráfica 6 Tasa de desempleo Bogotá D.C., Barranquilla A.M., Cali A.M., Medellín A.M., dic2018- dic2023

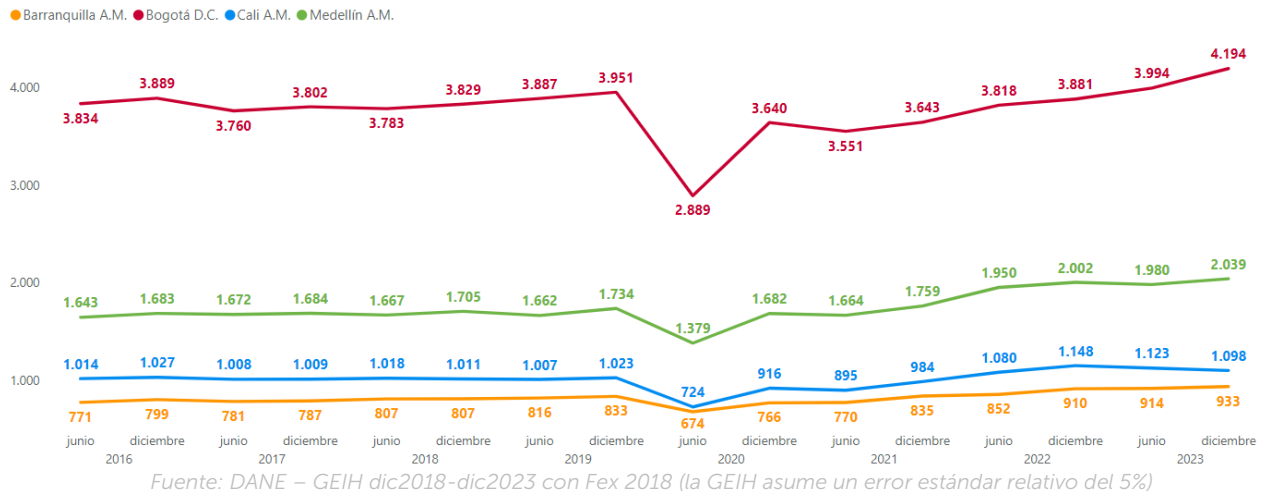


Fuente: DANE – GEIH dic2018-dic2023 con Fex 2018 (la GEIH asume un error estándar relativo del 5%)

⁴ (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023)

En términos absolutos de ocupados, en diciembre 2023, Bogotá, de acuerdo con el DANE tenía 4,19 millones de ocupados, el doble de los ocupados de Medellín con 2,03 millones de ocupados y tres veces los de Barranquilla con 933 miles de ocupados, como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 7 Ocupados Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, semestral dic2018- dic2023
Miles de personas



Como se observa, los niveles de empleo fueron estables en el periodo prepandemia, hasta el 2019, pero en 2020 se produjeron cambios importantes en el mercado laboral con una disminución de la población ocupada en las principales ciudades del país, perdiendo cerca de 1,06 millones de empleos en junio 2020, comparado con diciembre 2019.

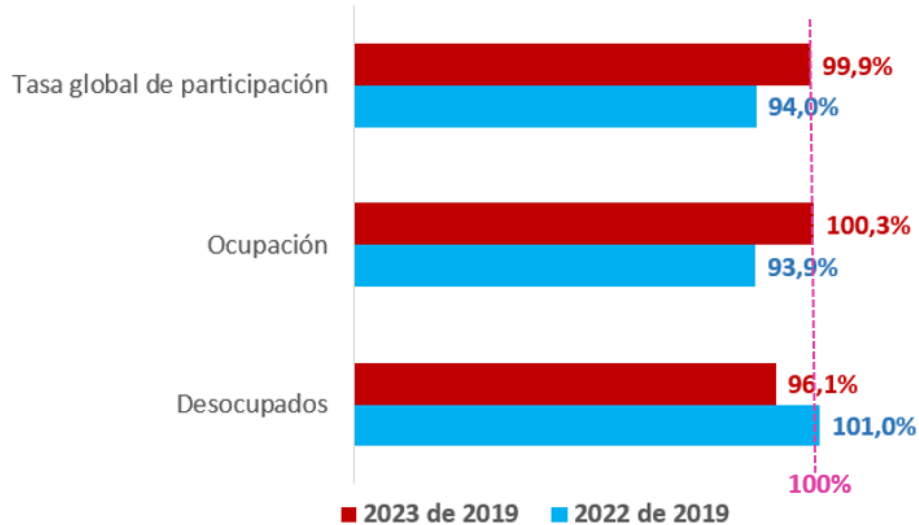
Por ramas de actividad, las mayores pérdidas de empleo se produjeron en los sectores comercio, la administración pública, la educación y la salud, el alojamiento y los servicios de comida y las actividades artísticas y de entretenimiento⁵.

No obstante, a finales de 2023, la población ocupada de Bogotá alcanzó un 100,3% comparada con los niveles de prepandemia de 2019. La recuperación de los empleos perdidos por la crisis producida por la pandemia se logró gracias a las acciones colaborativas entre la administración Distrital y los empresarios, principalmente con obras de infraestructura, con incentivos al sector empresarial para la generación de nuevos empleos y con la priorización de generación de empleo para los jóvenes y las mujeres en el mercado laboral⁶.

⁵ Fuente: (Observatorio de Desarrollo Económico, 2023)

⁶ Fuente: (Observatorio de Desarrollo Económico, 2023)

Gráfica 8 Mercado laboral Bogotá, D.C. dic2023 como porcentaje de dic2019



Fuente: DANE – GEIH dic2018-dic2023 con Fex 2018 (la GEIH asume un error estándar relativo del 5%)

Según el DANE, Bogotá, para diciembre 2023, no sólo recuperó los niveles de empleo anteriores a la pandemia, sino que ha avanzado en la formalización de este, lo que tiene efectos positivos en la calidad de vida de los trabajadores, en la medida en que tienen acceso a los beneficios de la seguridad social y además, el Estado, de igual manera, logra un aumento en los ingresos fiscales.

El Talento Humano del Distrito Capital tiene una participación de más del 2% con respecto a los ocupados del mercado laboral de la ciudad de Bogotá, siendo un momento relevante el que se vivió en la pandemia, en el que el Distrito Capital tuvo un gran impacto positivo pues llegó a tener la mayor participación con cerca del 3,6% en junio 2020, contribuyendo de esta manera, a la ciudad y su economía, que, como se mostró, tuvo una gran afectación.

Gráfica 9 Talento Humano del Distrito Capital como participación de los Ocupados de Bogotá, D.C., semestral dic2018- dic2023

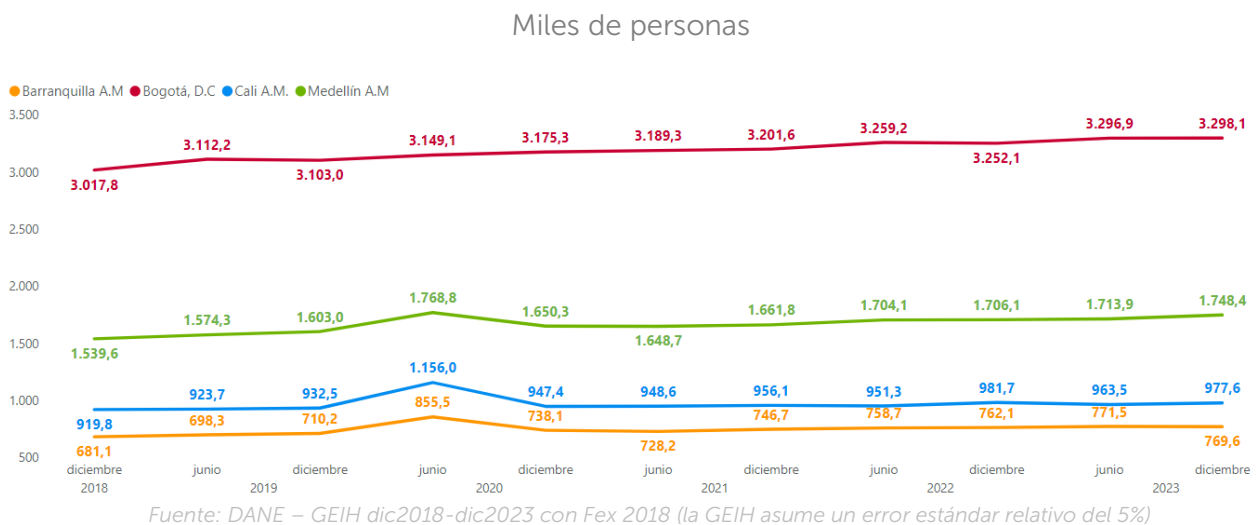


Fuente: DANE – GEIH dic2018-dic2023 con Fex 2018 (la GEIH asume un error estándar relativo del 5%)

A pesar de lo anterior, las brechas de género, aunque se han reducido, persisten en la tasa de participación y de ocupación, y los jóvenes enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. La población joven que no estudia ni trabaja representa un desafío de política pública ya que las consecuencias negativas no se limitan solo a la falta de generación de ingresos en el presente, sino a la falta de formación y de habilidades para el empleo y las posibilidades de ingresos futuros. Por esta razón, la actual administración se propuso en el artículo 61 de Plan Distrital de Desarrollo adelantar una “Política de trabajo decente” con la que, adicional a la Política Pública de gestión integral de talento humano, se adelantaron acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, hacia la disminución de las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y mejorar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación; de manera adicional, se avanzó con la creación de empleos sin experiencia como apuesta para cerrar la brecha y promover la vinculación de jóvenes en el Distrito.

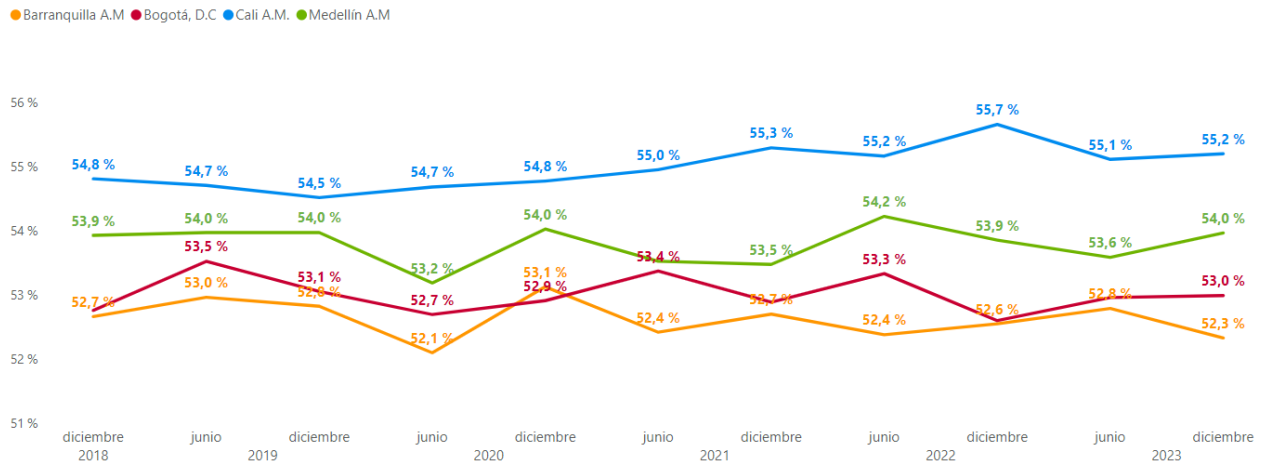
Las mujeres mayores de edad, en Bogotá, son de aproximadamente 3,29 millones en diciembre 2023, siendo cerca del doble de Medellín y más de tres veces que la de Barranquilla, como lo presenta la siguiente gráfica.

Gráfica 10 Mujeres >= 18 años en Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, Trimestre móvil dic2018 -dic2023



Y, con respecto a la población total mayor de 18 años, las mujeres en Bogotá son cerca del 53,0%, un poco menos, en proporción que las de Cali que son el 55,2%, y las de Medellín que son cerca del 54%.

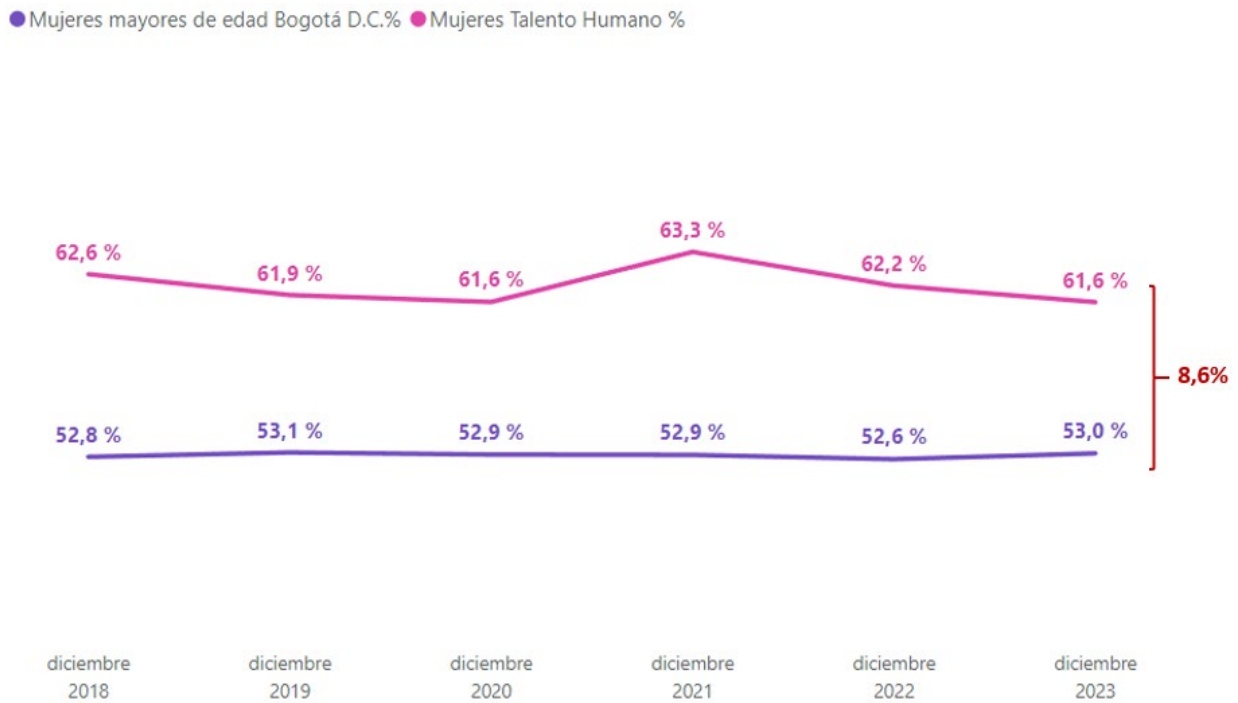
Gráfica 11 Participación de Mujeres >= 18 años en Bogotá, D.C. Medellín, Cali, Barranquilla, dic2018 - dic2023
(%)



Fuente: DANE – GEIH dic2018-dic2023 con Fex 2018 (la GEIH asume un error estándar relativo del 5%)

Dada la relevancia de la mujer en el mercado laboral, la Alcaldía de Bogotá D.C. ha venido realizando acciones para reducir la brecha de género. Esto se puede observar en la siguiente gráfica que muestra como la participación de la mujeres en el Talento Humano del Distrito Capital es mayor que la participación de las mujeres mayores de 18 años en Bogotá, D.C., lo cual implica que la participación de la mujer en la Alcaldía es más que proporcional a las mujeres mayores de 18 años en la ciudad, siendo la participación de las mujeres en el Talento Humano superior al 61,6% en diciembre 2023, alcanzando una sobre representación de 8,6%.

Gráfica 12 % Mujeres Talento Humano del Distrito Capital y % Mujeres >= 18 años de Bogotá, D.C., semestral dic2018- dic2023



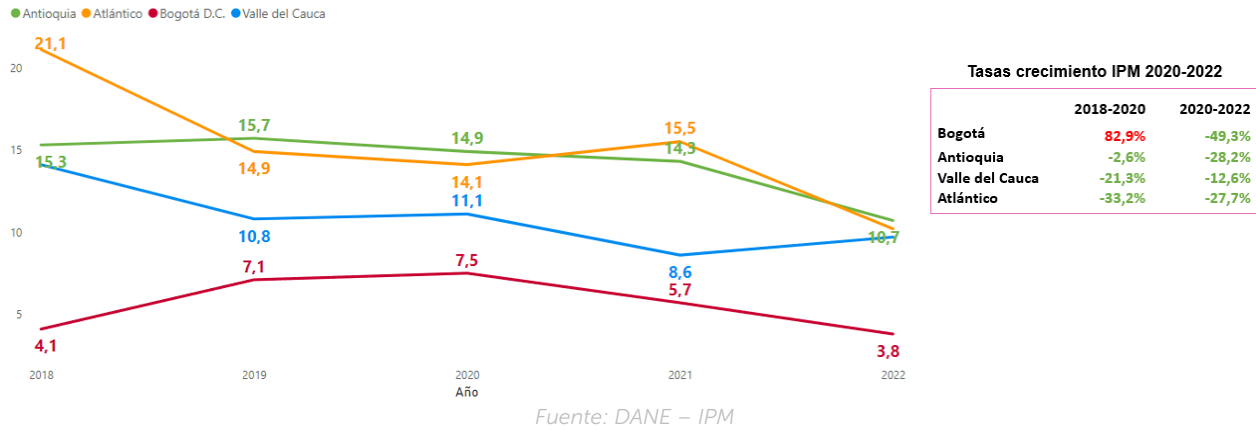
Fuente: SIDEAP - DANE - GEIH dic2018-dic2023 con Fex 2018 (la GEIH asume un error estándar relativo del 5%)

Otro indicador importante para establecer el contexto económico de la ciudad tiene que ver con el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)⁷, el cual se encuentra compuesto por las siguientes dimensiones: 1) condiciones educativas del hogar, 2) condiciones de la niñez y juventud, 3) salud, 4) trabajo y 5) acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda. Este índice considera pobres a aquellos hogares que tengan un IPM ponderado, igual o superior al 33% de las privaciones.

La menor incidencia de pobreza multidimensional se presenta en Bogotá, seguida por el departamento del Valle del Cauca y después por Antioquia. No obstante, en el periodo de la pandemia, la incidencia de pobreza se incrementó en un 82,9%, pasando de 4,1 en 2018 a 7,5 en el año 2020. Como un gran resultado de la gestión de la Administración Distrital, se tiene que el IPM se logró llevar a 3,8 en 2022, con una reducción del 49,3% comparado con el año 2020, siendo el valor de incidencia de pobreza menor de los últimos años, incluyendo las ciudades principales. Desde el punto de vista del Índice, Bogotá fue la ciudad con mayor impacto en el aumento de los niveles de pobreza ocasionados por la pandemia en el año 2020.

⁷ (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023)

Gráfica 13 Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) por Departamento, 2018-2022



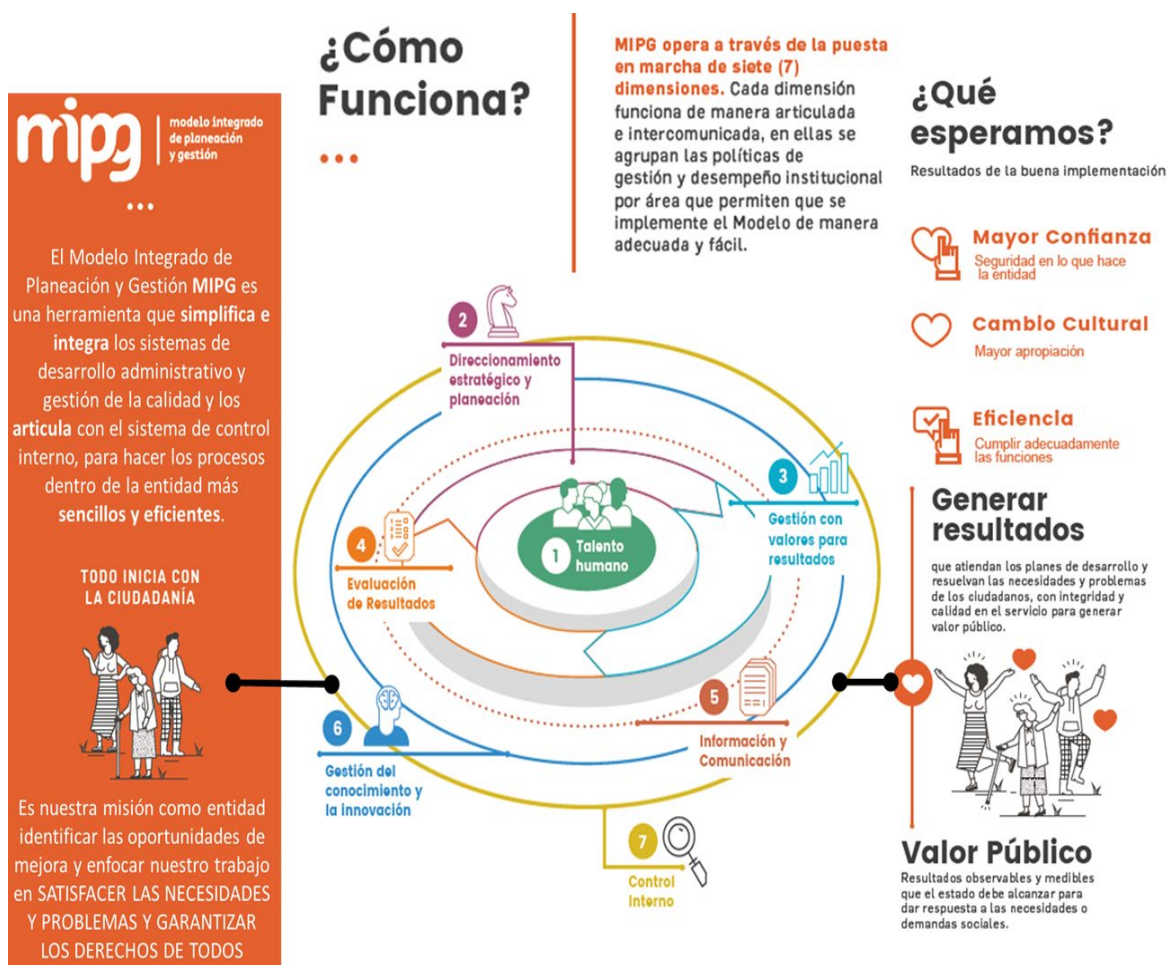
2.2 Desempeño Institucional Alcaldía de Bogotá

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)⁸, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, en especial el Distrito Capital, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Gráfica 2.2.1).

Dentro de sus 7 dimensiones, el Talento Humano es el corazón de este modelo, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, lo cual permite que las entidades públicas se involucren en la creación de instrumentos para desarrollar entornos laborales saludables a través de estrategias integrales en la medición de percepción y alternativas de intervención que impacten positivamente en el ambiente laboral de estas entidades.

⁸ (DAFP, 2023)

Gráfica 14 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

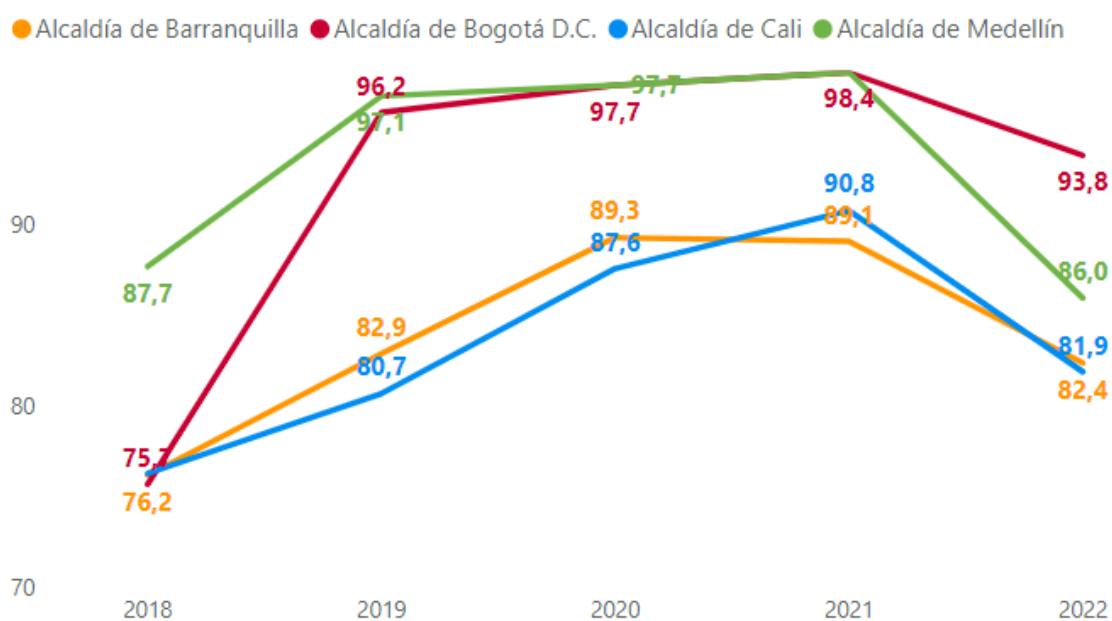


Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

Dentro de las entidades públicas observadas, la Alcaldía de Bogotá ha venido obteniendo el mejor resultado en el Índice de Desempeño Institucional que mide anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este índice permite determinar la capacidad que tienen las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos para mejorar la entrega de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de los ciudadanos y demás grupos de interés. Para el 2022, la Alcaldía obtuvo un valor de 93,8 con un crecimiento importante del 23,9% entre el 2018 y el 2022.

Las dimensiones de gestión y desempeño incluidas en este indicador fueron: Talento Humano, direccionamiento y planeación, gestión para resultados, evaluación de resultados, información y comunicación, gestión del conocimiento y control interno (ver gráfica 2.2-2).

Gráfica 15 Índice de Desempeño Institucional, 2018-2022

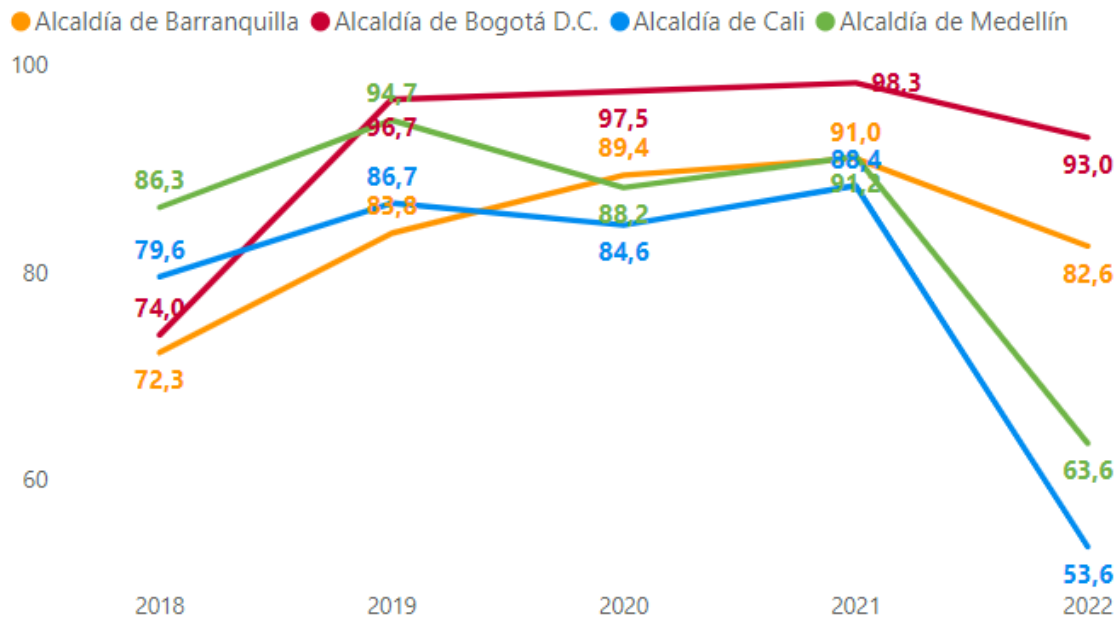


Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

En 2022 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con años anteriores, no obstante se incluyen en el análisis como datos de referencia.

En la dimensión de gestión del Talento Humano, la cual tiene como propósito orientar el ingreso y desarrollo de los servidores públicos, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, se observa, para la Alcaldía de Bogotá D.C. una mejora importante en los últimos años (entre 2018 y 2022) hasta alcanzar niveles cercanos al 100%, con un crecimiento importante del 25,6% entre el 2018 y el 2022.

Gráfica 16 Dimensión de gestión Talento Humano, 2018-2022



Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

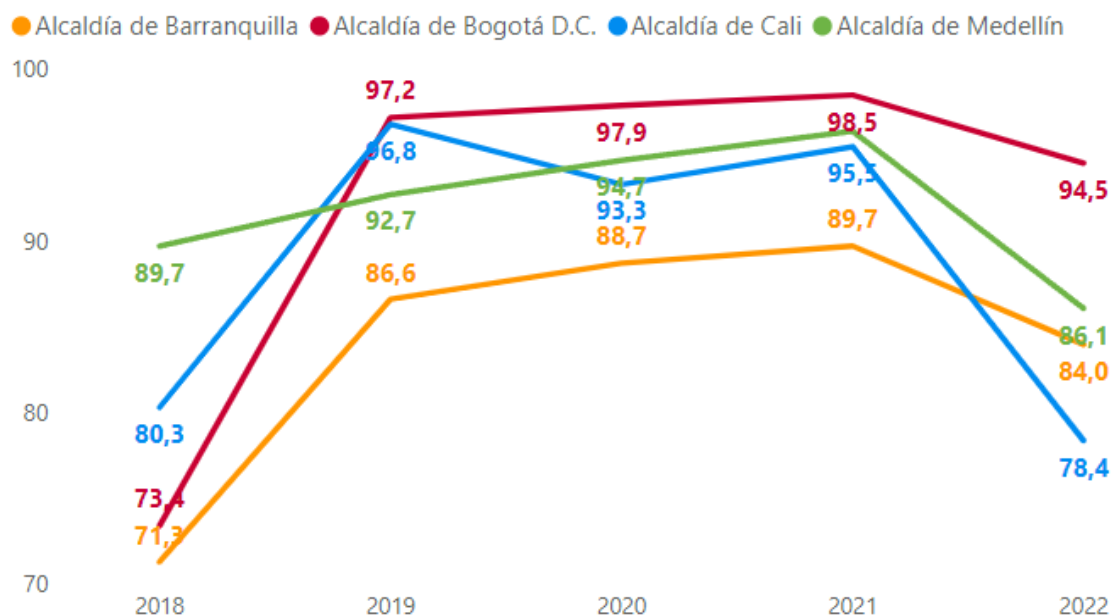
En 2022 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con años anteriores, no obstante se incluyen en el análisis como datos de referencia.

Con respecto a la Gestión Estratégica del Talento Humano⁹ (GETH), esta exige la alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al Talento Humano, de manera que las áreas de Talento Humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

La Alcaldía de Bogotá D.C. obtuvo un puntaje de 94,5 en el 2022, siendo el más alto de las alcaldías comparadas, con un crecimiento importante entre el 2018 y el 2022 del 28,7%.

⁹ Tomado de (DAFP, 2023)

Gráfica 17 POL01. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2018-2022



Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

En 2022 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con años anteriores, no obstante se incluyen en el análisis como datos de referencia.

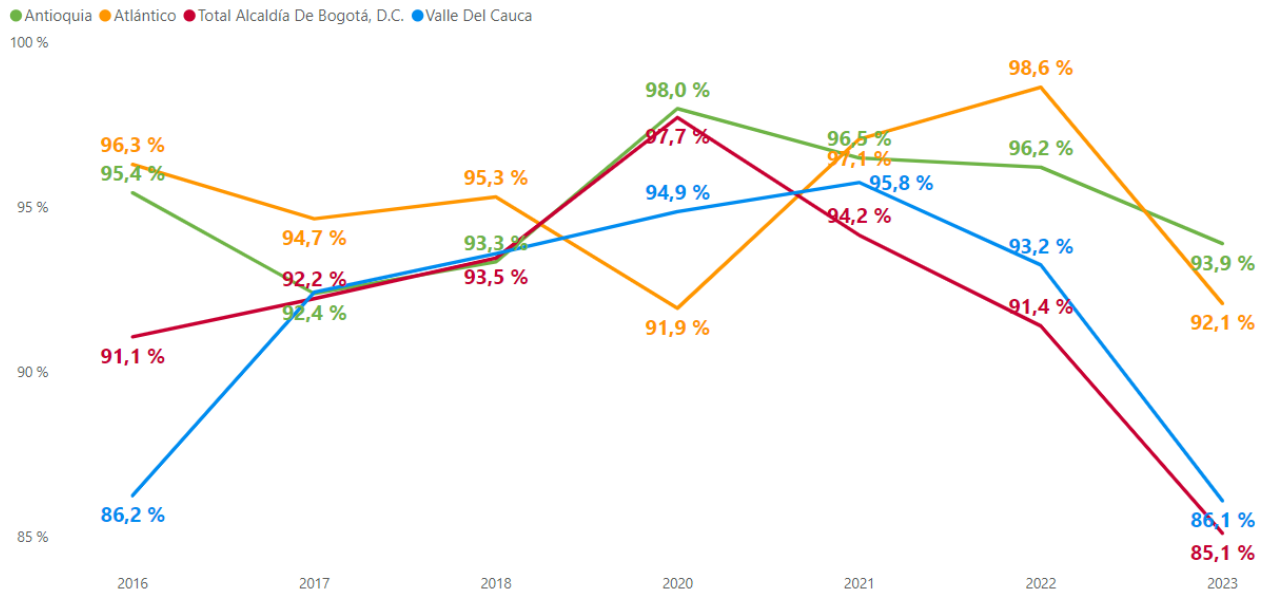
2.3 Ambiente y Desempeño Institucional Departamental - EDID

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional – EDI, instrumento de medición del DANE, va dirigida a los servidores públicos de las entidades del orden nacional y territorial, y está orientada a “conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades en las que prestan sus servicios”¹⁰. El método de recolección es auto diligenciamiento de un formulario electrónico a través del sitio web del DANE y como valor agregado, garantiza total independencia y confidencialidad, debido a que la Ley 79 de 1993 establece la reserva estadística, en la cual se establece mantener la confidencialidad de las fuentes cuando se realizan procesos de recolección de información a través de censos o encuestas, lo cual garantiza una mayor disponibilidad, por parte del encuestado de responder de manera libre, pues sus datos no serán revelados.

Frente a la pregunta sobre, si “¿Recomendaría mi entidad como un buen lugar para trabajar?”, más del 85% del talento humano de la Alcaldía de Bogotá lo recomienda, aunque es un resultado menor que el que tiene las entidades de comparación, como lo presenta la siguiente gráfica y es un valor que viene descendiendo desde el año de la pandemia.

¹⁰ (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2023)

Gráfica 18 Recomendaría mi entidad como un buen lugar para trabajar, 2016-2023

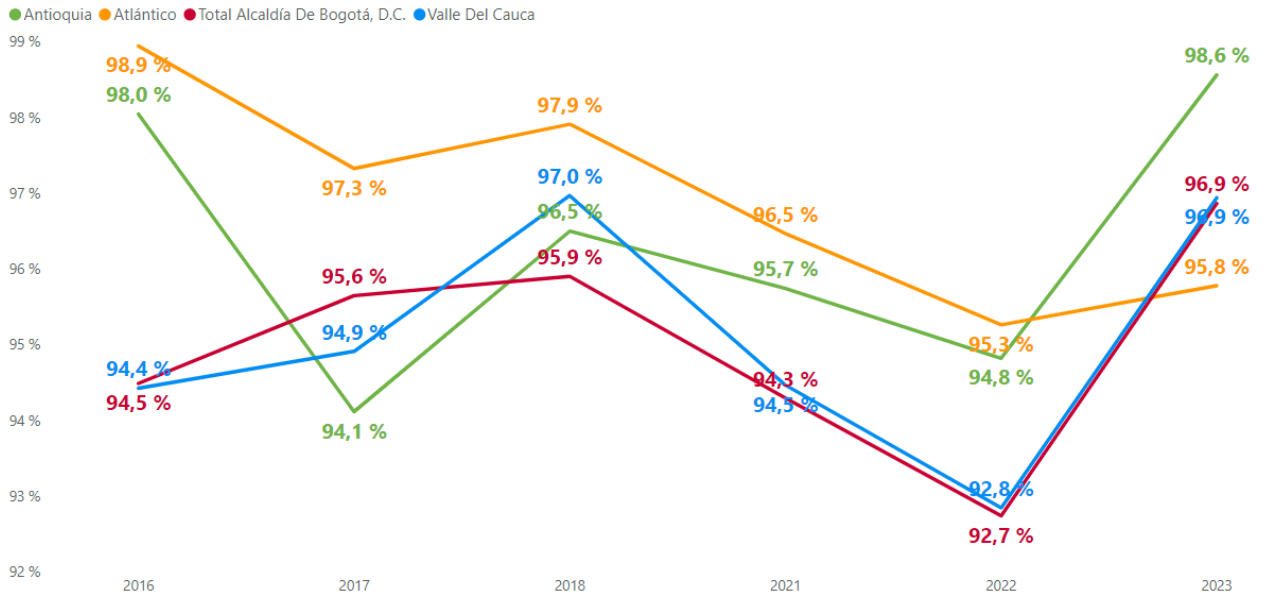


Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Con respecto a la pregunta “¿Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a?”, más del 96,9% del Talento Humano respondió de manera afirmativa, siendo un resultado, para el 2023, mejor que la medición anterior y promedio del que obtuvieron las entidades de comparación.

Gráfica 19 Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a, 2016-2023

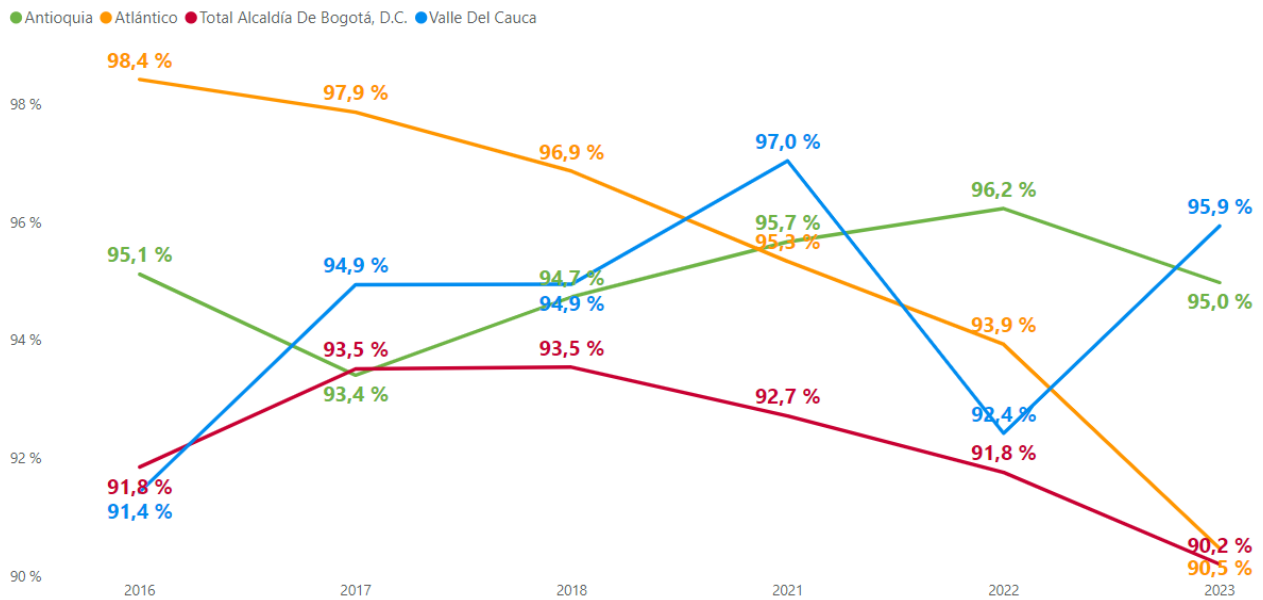


Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

En cuanto a la pregunta "¿Me sentí feliz de trabajar en esta entidad?", se observa un comportamiento similar a las respuestas de la pregunta sobre, si "¿Recomendaría mi entidad como un buen lugar para trabajar?", con cerca del 90,2% del Talento Humano respondió de manera afirmativa, aunque, para el 2023, es un resultado menor que el que obtuvieron las entidades de comparación.

Gráfica 20 Me sentí feliz de trabajar en esta entidad, 2016-2023



Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Lo anterior implica que, aunque, es muy positivo el sentido de pertenencia del Talento Humano con la Alcaldía, con niveles superiores al 85% de favorabilidad, se debe continuar trabajando en mejorar el “ambiente laboral” que puede definirse como la suma de varios elementos como son el ambiente físico, las instalaciones, los equipos con los que cuentan, el espacio físico de su lugar de trabajo, entre otros; más las características estructurales de la organización como el tamaño de la entidad, los estilos de liderazgo y los artefactos culturales de la misma; más el ambiente social, sobre la forma de comunicarse, la camaradería o compañerismo, el manejo de conflictos al interior de la organización, visto éste desde el enfoque individual, grupal de una sola área, y transversal a las áreas de toda la entidad, inclusive, vista desde los *stakeholders*. Es por ello que se considera fundamental seguir implementando la política pública de gestión integral del talento humano, en especial el producto “Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros” el cual busca promover y acompañar acciones afirmativas, medidas y rutas de atención que permitan la inclusión, diversidad, sanción y prevención del acoso laboral sexual, la identificación de nuevas masculinidades y el respeto por las diferencias en razón a la pertenencia a un grupo poblacional o sector social, consolidando de espacios laborales con condiciones de trabajo digno y decente.

De manera adicional, es el relacionado con las características personales de cada uno de los individuos que hacen parte de las entidades, desde las actitudes y aptitudes de cada uno en su rol diario, los motivos que tienen cada uno para estar en la entidad y las expectativas en el corto y largo plazo en la organización. Así como la cultura organizacional, sus niveles de tensión individual y grupal, los aspectos que influyen en la calidad del trabajo, la productividad, los niveles de absentismos laborales, los índices de rotación en cada uno de los cargos y los motivos que influyen en el despido o el retiro voluntario.

No obstante lo anterior, el DASCD, ha venido trabajando en la mejora de la calidad de vida del Talento Humano del Distrito capital, y para lo cual, en el Plan de Desarrollo "*Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI*", estableció como uno de sus propósitos "*Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente*" como pilar fundamental que promueve una administración pública más eficiente y proba en el cual se enmarca la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano, que tiene por objetivo gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital servidoras y servidores públicos, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar, reconociendo que el elemento más valioso para la administración pública distrital es el talento de las personas que trabajan por Bogotá, implementando los programas de gestión del Talento Humano y de liderazgo como son el Modelo de Gerencia Pública, con miras a garantizar la consolidación de una dirección pública profesional y con las competencias para el direccionamiento estratégico de la acción territorial y para la formulación y ejecución de políticas públicas.

De igual manera se viene implementando un modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, con el despliegue de un conjunto de programas y estrategias encaminadas a gestionar el potencial del Talento Humano mediante la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de "*Felicidad Laboral*" basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, 1) Conocimiento de las fortalezas propias, 2) Estados mentales positivos, 3) Propósito de vida, 4) Relaciones interpersonales que promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal y social.

Otro modelo es el de Promoción del Diálogo Social, el cual se encuentra asociado con el fortalecimiento del diálogo y la concertación social mediante procesos de negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.

El modelo de Gestión de la compensación. Como parte del desarrollo del Talento Humano en el Distrito y de la retribución e incentivos que se otorgan a las servidoras y servidores públicos para mejorar su bienestar y que constituye salario emocional, se ha implementado en el Distrito la estrategia de horarios escalonados, que tiene como objetivo incentivar la racionalización del tiempo de los empleados del Distrito para que lo utilicen de manera eficiente que contribuyan

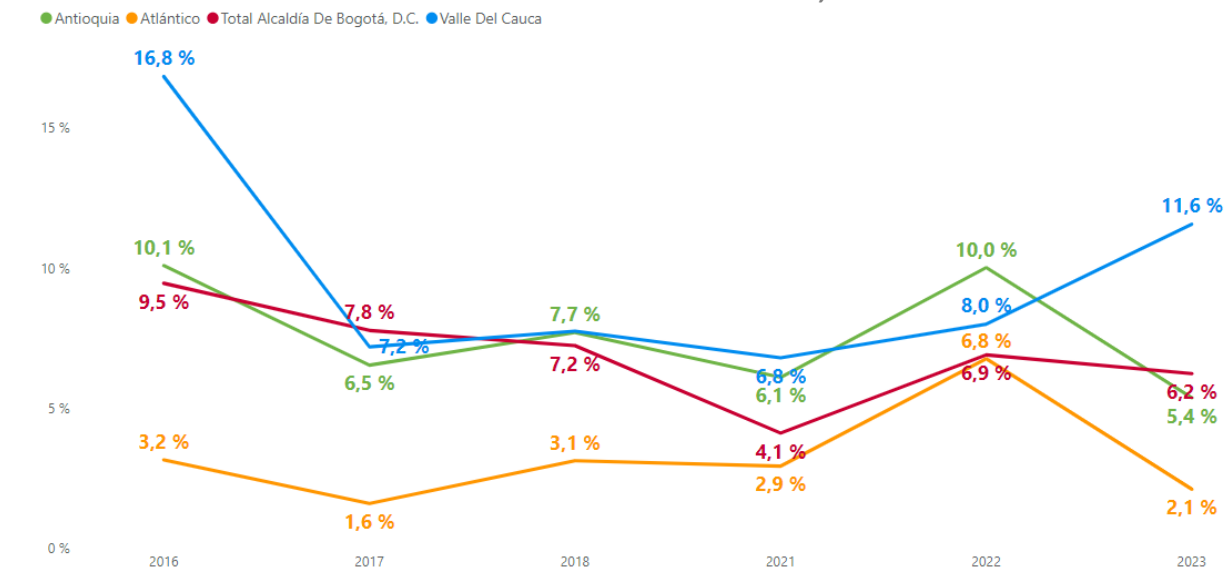
a mejorar su calidad de vida propendiendo por el equilibrio de su vida laboral y su vida personal. Adicionalmente, se cuenta con una estrategia de horarios flexibles que permite modificar el horario de la jornada laboral, de ingreso y salida, siempre y cuando se demuestre que se encuentra en una de las circunstancias de priorización establecida normativamente, como tener la condición de cuidador de persona en condición de discapacidad, quienes tengan bajo su protección y cuidado niños menores, entre otras.

Ahora bien, se adoptó para el Distrito Capital como política la implementación del Teletrabajo, que permite a los servidores públicos y trabajadores oficiales, desempeñar sus funciones desde su domicilio o lugar escogido, siempre y cuando se haya identificado el cargo como teletrabajables y se hayan verificado que se cuenta con las condiciones tecnológicas y condiciones físicas adecuadas para desempeñar el teletrabajo.

Un aspecto relevante de la encuesta tiene que ver con la medición de la percepción de discriminación laboral, pues, entre otras normas, la Ley 1010 de 2006, fue creada con el objeto de "... definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública", con el fin de garantizar a los colaboradores la protección del trabajo en condiciones que integren la dignidad y la justicia, así como el derecho a la honra y la salud mental, en coherencia con la armonía que deben tener los servidores en su entorno laboral.

Con respecto a la discriminación laboral por su edad, el 6,2% del Talento Humano en la Alcaldía de Bogotá D.C. se siente discriminado por este aspecto, pasando, entre el 2016, de un 9,5% a un 6,2% en el año 2023, con una disminución del -34,7%.

Gráfica 21 Discriminación laboral: Edad, 2016-2023



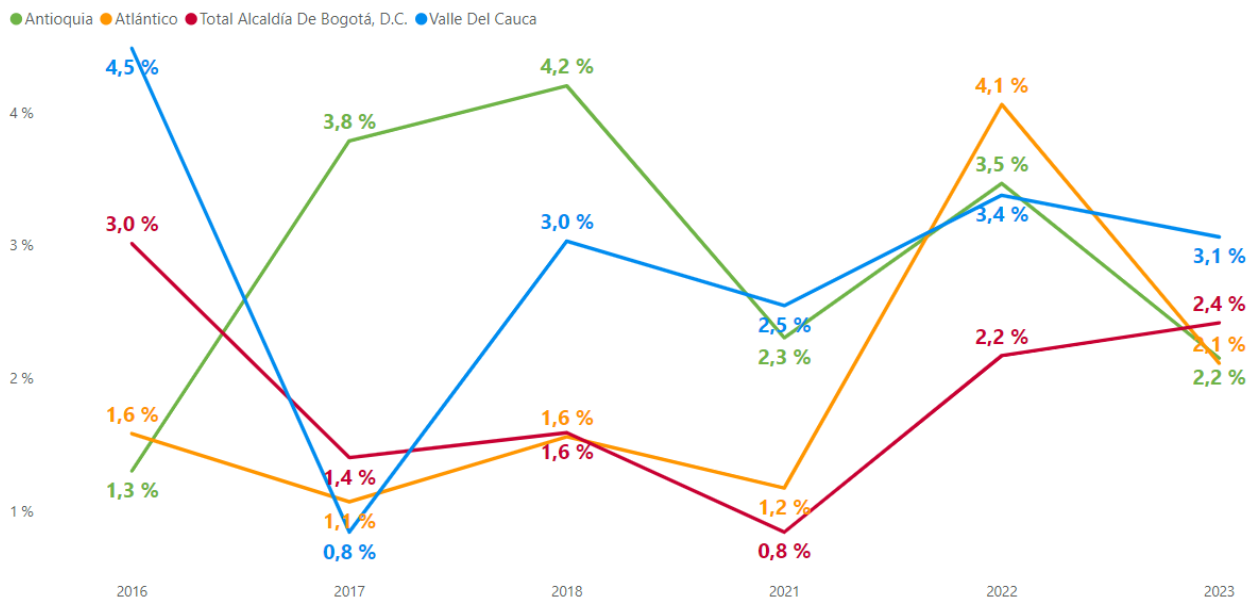
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Los resultados presentados son una validación de las acciones afirmativas realizadas por el Distrito Capital para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público Distrital. Como por ejemplo, se proyectó la Circular externa 018 de 2020, con la modificación del Manual de funciones y competencias para incorporar equivalencias 10% de las personas vinculadas a través de Talento No Palanca – TNP fueran jóvenes entre los 18 y 28 años. Se proyectó la Circular conjunta 001 de 2021, en la que se realizó la definición de la situación militar de los jóvenes (18 meses desde la vinculación), con la creación de que el 10% de los empleos nuevos del nivel profesional no deberán exigir experiencia. De igual manera, se realizó la Directiva 007 de 2021, con las directrices para la implementación de la política de dignificación de prácticas laborales en entidades y organismos públicos de Bogotá, D.C., en cumplimiento del Acuerdo Distrital 805 de 2021, con 6.735 Jóvenes vinculados en prácticas laborales.

En cuanto a la discriminación laboral por raza o color de piel, el Talento Humano en la Alcaldía de Bogotá D.C. no se sienten discriminados por este aspecto, ni en las entidades comparadas, pasando, entre el 2016, de un 3% a un 2,4% en el año 2023. Aunque, esta cifra aumento con respecto al 2021, en el que logró niveles cercanos cero.

Gráfica 22 Discriminación laboral: Raza o color de piel, 2016-2023



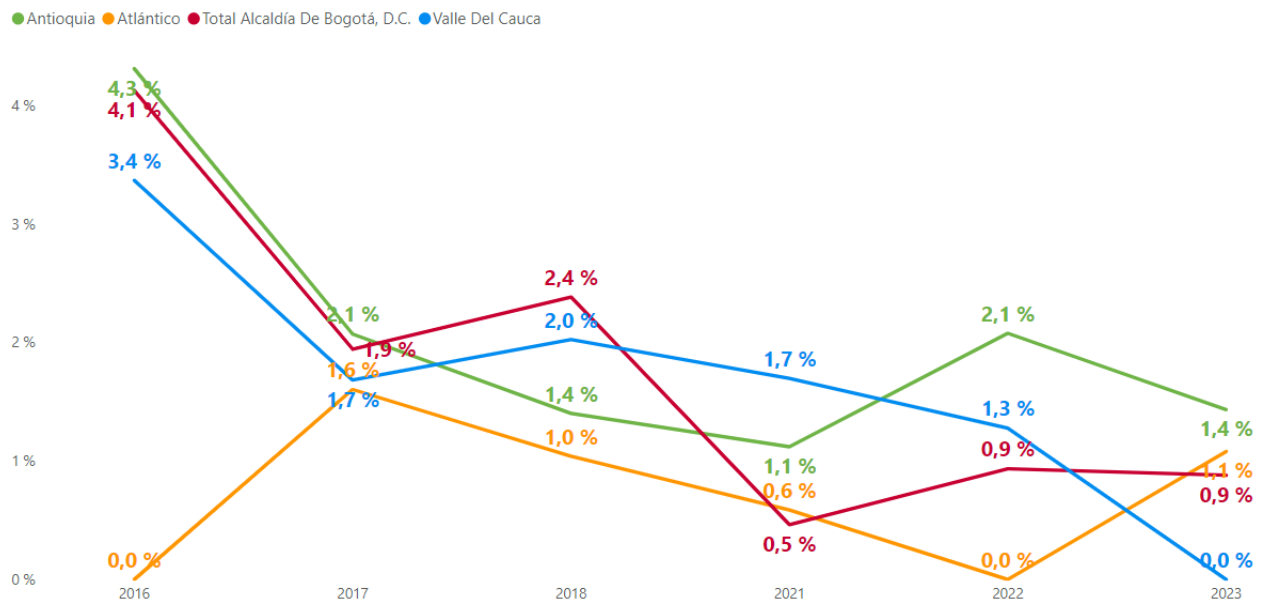
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte,

Frente a la discriminación por Raza o color de piel, la Alcaldía ha realizado acciones afirmativas como la Directiva 002 de 2023, la cual contiene los lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022. De igual manera, se proyectó la Circular conjunta No 005 de 2023, que señala los lineamientos para promover la vinculación laboral y el despliegue de acciones afirmativas para las comunidades negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros en las entidades y organismos distritales.

De otro lado, por su orientación sexual, el Talento Humano en la Alcaldía de Bogotá, se siente menos discriminando que en el 2016, pues bajó desde un 4,1% a solo un 0,9% en el año 2023, siendo un gran logro para la Alcaldía, reflejando las acciones afirmativas que se han realizado como la Directiva 005 de 2021, la cual contiene los lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del Talento Humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Gráfica 23 Discriminación laboral: Orientación sexual, 2016-2023

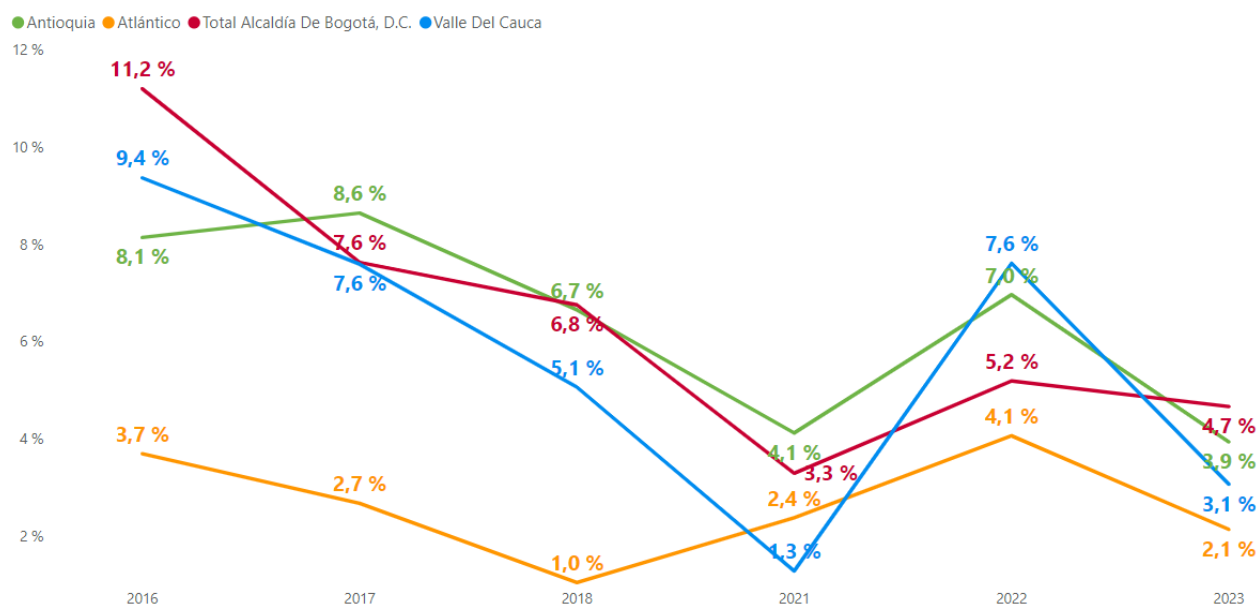


Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte,

En cuanto a la discriminación por su nivel educativo, los colaboradores de la Alcaldía de Bogotá D.C. han disminuido de forma considerable esta percepción, pasando de un 11,2% en el 2016 a un 4,7% en el 2023, aunque situándose por encima de las entidades de comparación (ver gráfica 2.3-7). Sin embargo, aunque ha disminuido la percepción, todavía tiene uno de los mayores niveles de percepción de discriminación comparado con las otras formas.

Gráfica 24 Discriminación laboral: Nivel educativo, 2016-2023

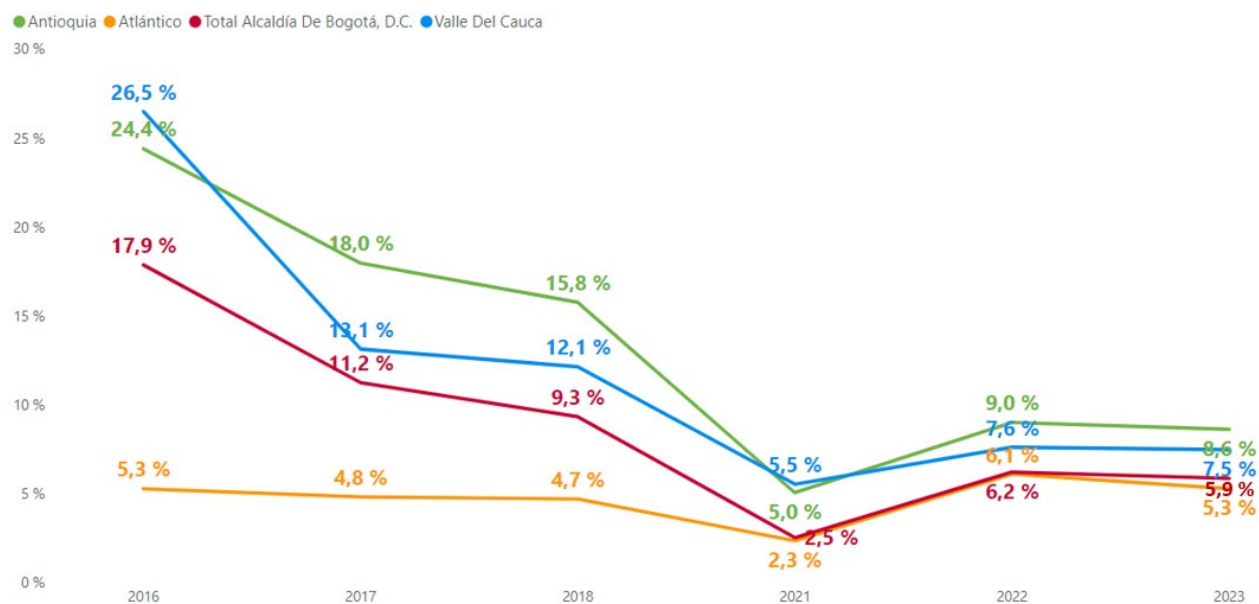


Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

En lo que tiene que ver con la discriminación por su tendencia política e ideológica, los colaboradores de la Alcaldía de Bogotá D.C. consideran que es uno de los aspectos de discriminación en la que tienen la percepción de ser más discriminados, que, aunque disminuyó considerablemente desde un 17,9% en 2016 a un 5,9% en 2023, sigue siendo mayores que las otras formas de discriminación (ver gráfica 2.3-8).

Gráfica 25 Discriminación laboral: Tendencia política o ideológica, 2016-2023

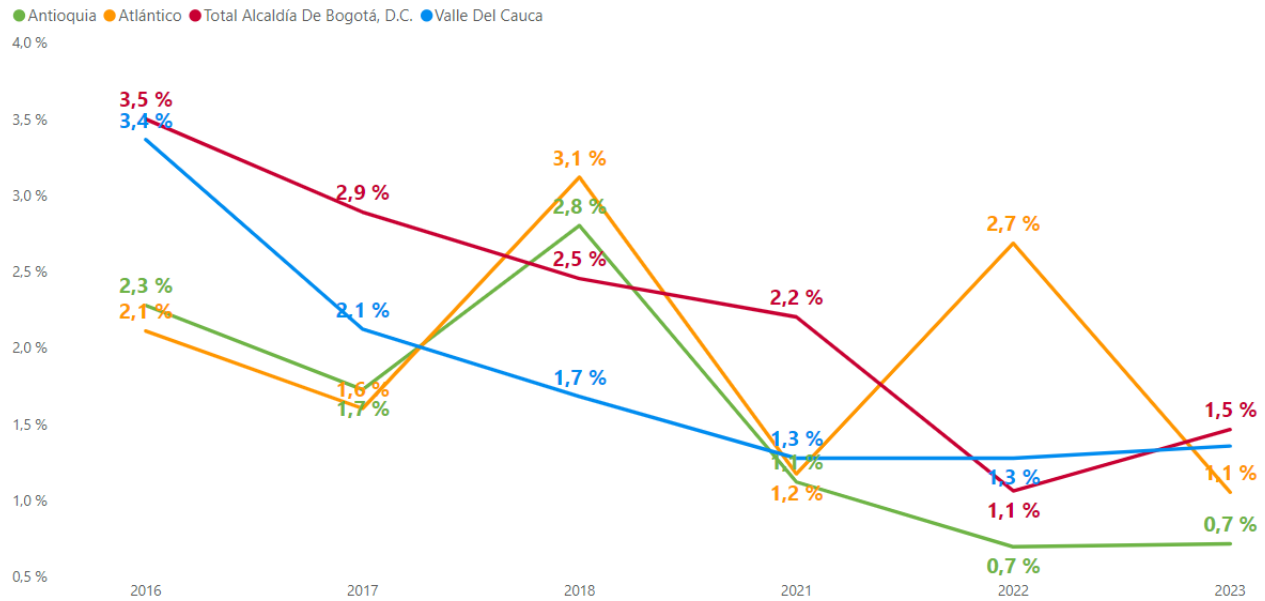


Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Con respecto a la discriminación laboral por discapacidad física o mental, el Talento Humano en la Alcaldía de Bogotá D.C. disminuyó su percepción de discriminación pasando, entre el 2016, de un 3,5% a solo un 1,5% en el año 2023.

Gráfica 26 Discriminación laboral: Discapacidad física o mental, 2016-2023



Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Los resultados anteriores muestran como las acciones afirmativas de la Alcaldía realizadas para personas con discapacidad impactan la percepción del Talento Humano del Distrito, con acciones como el acompañamiento y alertas a las entidades y organismos distritales mediante los reportes realizados en el SIDEAP para el seguimiento del Decreto Nacional 2011 de 2017 y el trabajo articulado con el Comité Distrital de Discapacidad.

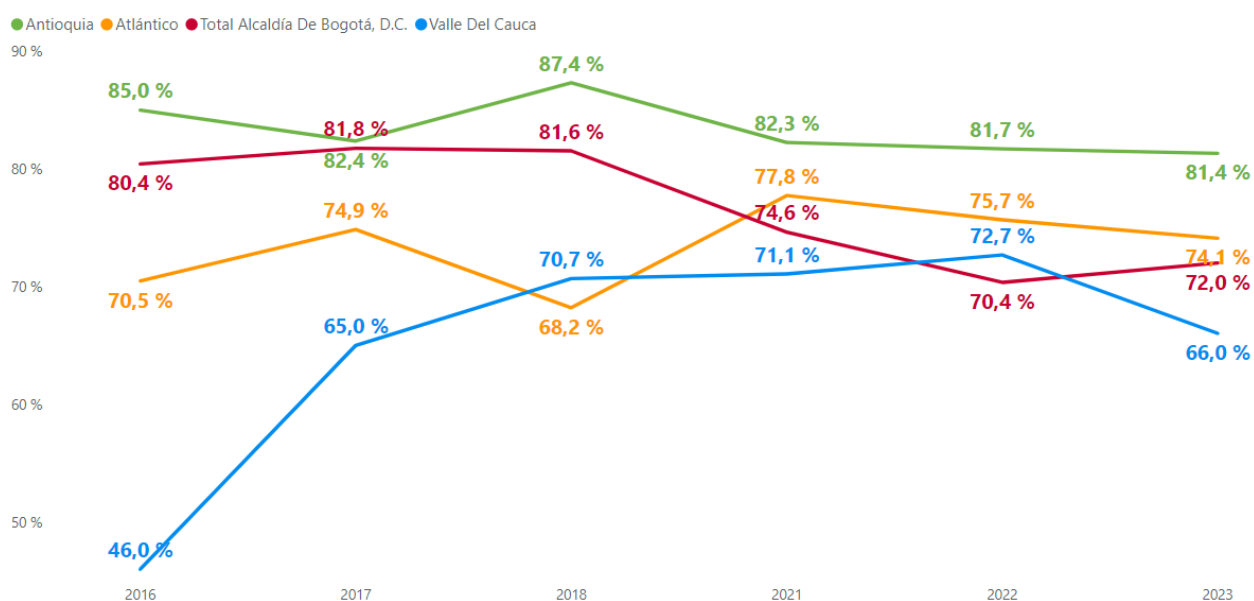
Se proyectó la Circular externa 018 de 2020 para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público distrital, recomendando a las entidades realizar ajustes razonables de los puestos de trabajo y la promoción de teletrabajo.

De igual manera, con el Decreto Distrital 842 de 2018, se generaron beneficios de horario flexible para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 3); y con el Decreto 050 de 2023, se determinó como criterio de prioridad otorgar teletrabajo a personas con discapacidad y cuidadores. Así también, en los concursos del CNSC se han promovido que en las convocatorias distritales se otorguen las garantías necesarias y ajustes razonables para que permitan la participación de la población con discapacidad, con trabajo articulado con el Comité Distrital de Discapacidad para la divulgación de las convocatorias.

Otro aspecto relevante que se mide con la EDI son las facilidades que sienten que tienen las personas para realizar de manera adecuada sus labores.

En este sentido, con respecto a la pregunta de que si las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas, la percepción cambió debido a la pandemia, pues hasta el 2018, los niveles de aceptación en la Alcaldía se encontraban sobre el 80% y para el 2023 bajó al 72%.

Gráfica 27 Las ayudas tecnológicas y de comunicación fueron suficientes para las tareas encomendadas, 2016-2023



Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

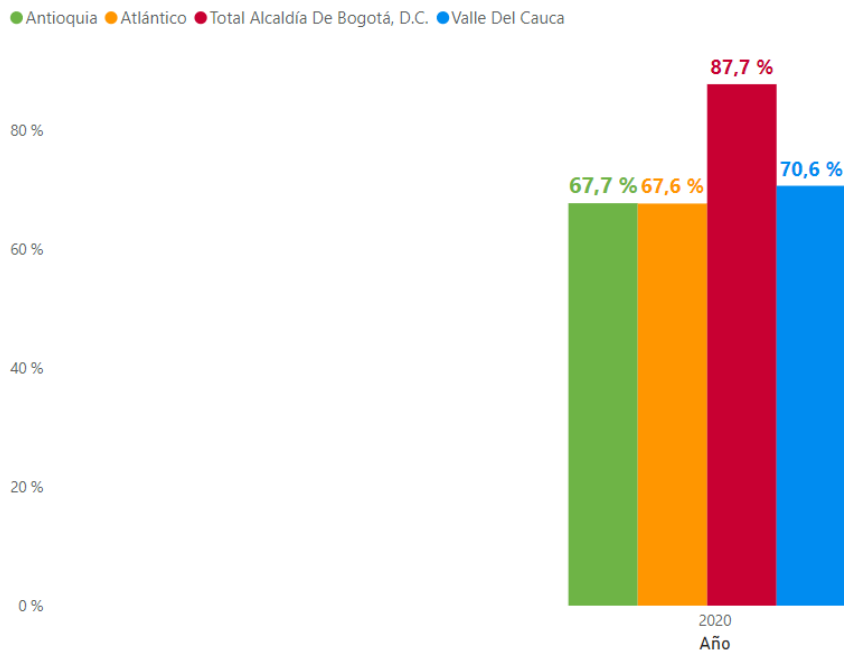
Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

2.4 Efectos Covid-19

Un aspecto relevante sobre el periodo analizado y la percepción del Talento Humano sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades en las que prestan sus servicios, fue el periodo de pandemia, la cual obligó a la sociedad a ajustar sus comportamientos y la manera en la que trabajaban, y su percepción sobre la forma de trabajar en sí.

Sobre este aspecto el DANE consultó temas relacionados con la pandemia y el trabajo, es así como a la pregunta sobre si después de la pandemia, ¿con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa?, las personas que trabajan en la Alcaldía de Bogotá D.C. son los que muestran mayor favorabilidad para desarrollar su trabajo como teletrabajo o trabajar desde casa, más de dos veces por semana, con un 87,7%.

Gráfica 28 Después de la pandemia, ¿con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa?, 2020
(Más de dos veces por semana)



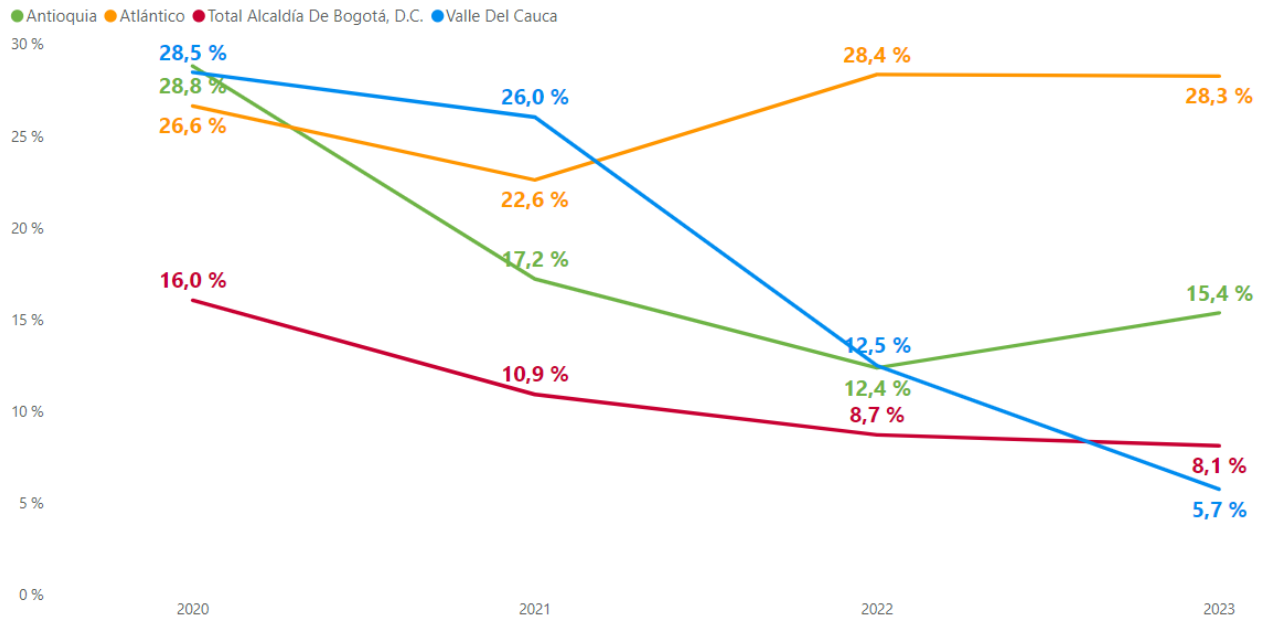
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

A la pregunta sobre la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente, los colaboradores de la Alcaldía de Bogotá D.C. mostraron una gran capacidad de acoplamiento a las condiciones de trabajar remotamente, pues en el 2020 el 16% señalaba que sus funciones solo se podían efectuar de manera presencial, al pasar a un 8,1% en el 2023.

Gráfica 29 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023

1. Algunas de mis funciones solo se pueden efectuar de manera presencial



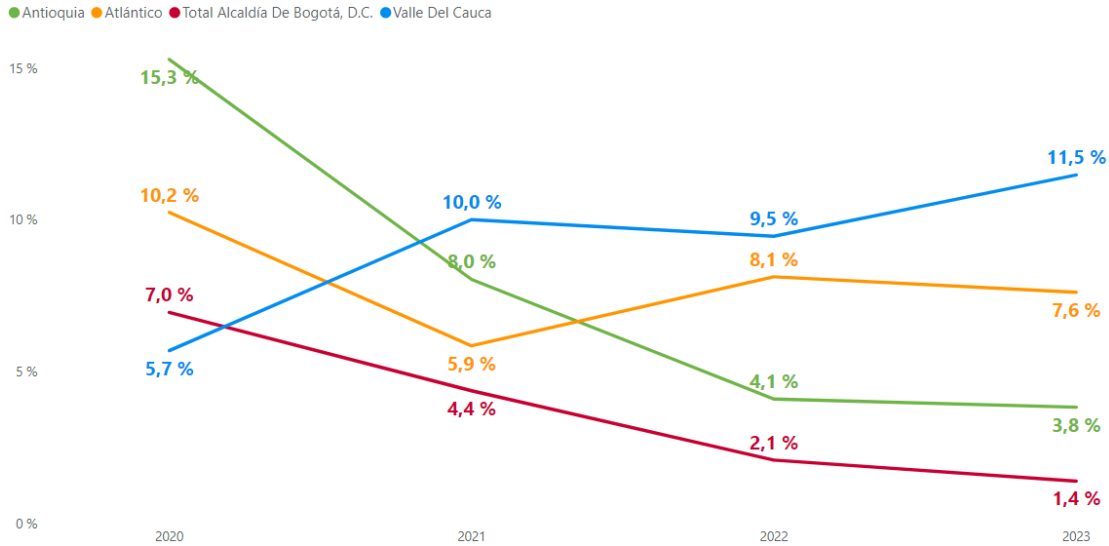
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

En cuanto a la dificultad de no tener el equipo adecuado para hacer su trabajo desde casa (por ejemplo, computador), los colaboradores de la Alcaldía de Bogotá D.C. pasaron de un 7% de no tener el equipo adecuado en el 2020, a un solo 1,4% en el 2023.

Gráfica 30 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023

2. No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo desde casa (por ejemplo, computador)



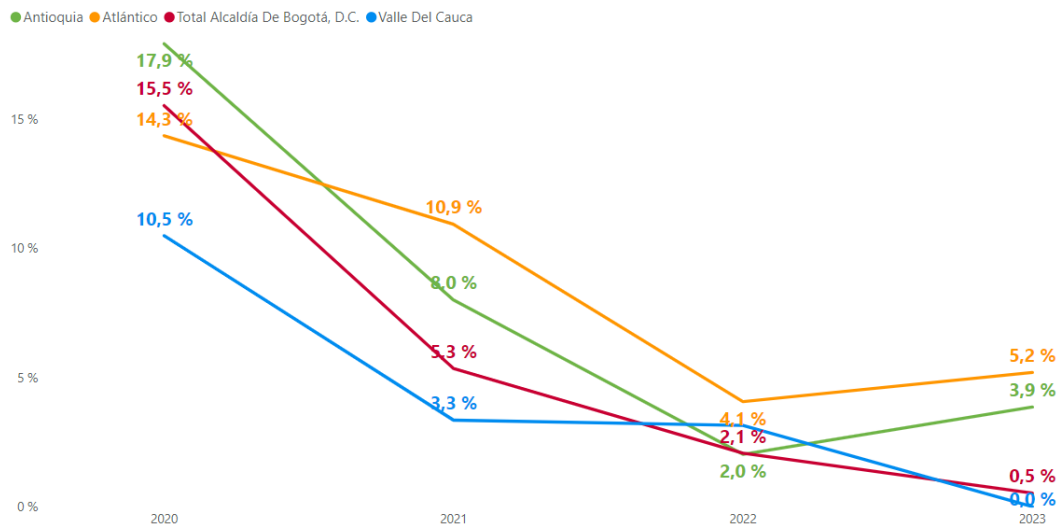
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

De igual manera, los colaboradores de la Alcaldía de Bogotá se adecuaron a las condiciones que exigió la pandemia y de un 15,5% que no tenía un espacio de trabajo físico adecuado en casa en el 2020, pasaron a solo un 0,5% en el 2023.

Gráfica 31 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023

2. No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en casa



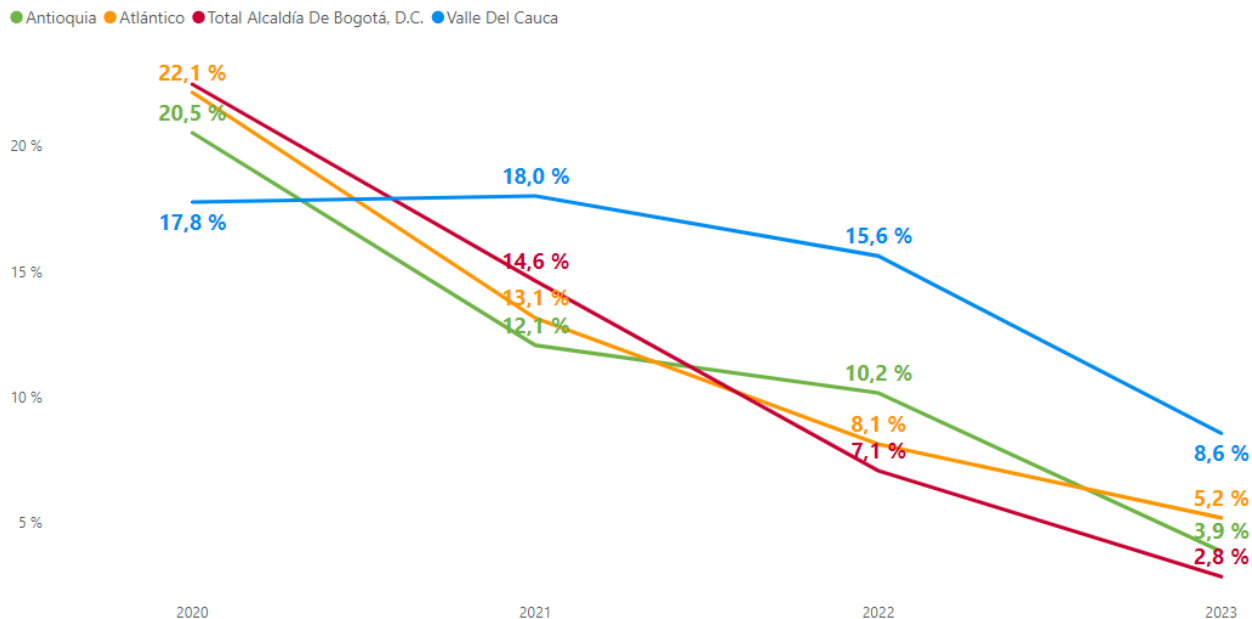
Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

Así mismo, las condiciones tecnológicas como las fallas de la conexión a internet mejoraron para el equipo de Talento Humano de la Alcaldía, pasando de un 22,1% en el 2020 a un 2,8% en el 2023.

Gráfica 32 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023

3. Fallas frecuentes con mi conexión a internet



Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

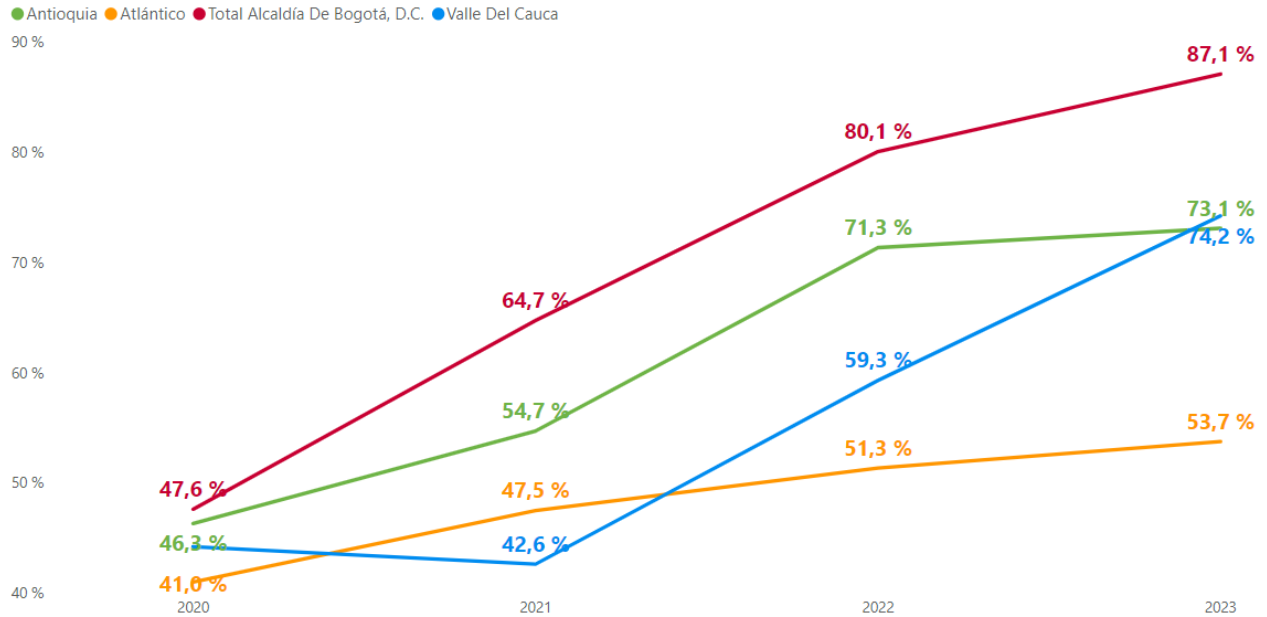
En términos generales se puede señalar que el 87% del Talento Humano de la Alcaldía de Bogotá D.C. no cree tener impedimento para trabajar remotamente, siendo los que se encuentran más preparando entre las entidades observadas (ver la siguiente gráfica).

Al respecto se puede señalar que con la intervención del DASCD se promovió el registro de teletrabajadores y el reporte de Salud en el Sideap 2.0, como desarrollo del Decreto 050 de 2023, y de acuerdo con el último reporte de la Secretaría General se estableció que la cifra de nuevos teletrabajadores en lo corrido de 2023 es de 3.046 servidores, llegando a un acumulado de 8.492 para esta vigencia¹¹.

¹¹ Acciones Desarrolladas: Estrategia de teletrabajo en el Distrito Capital Meta trazadora 75, Secretaría General (09, 2023).

Gráfica 33 ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?, 2020-2023

88. No tengo impedimentos para trabajar remotamente



Fuente: DANE – EDID 2016-2018, 2020-2023

Nota: El valor de Total Alcaldía de Bogotá, D.C. se obtiene como el resultado del promedio ponderado de las 14 entidades del distrito que estudia la EDID, las cuales son las Secretarías: Educación, Integración Social, Ambiente, Cultura Recreación Y Deporte, Gobierno, Habitat, Hacienda, Movilidad, Planeación, Salud, Desarrollo Económico, La Mujer, Seguridad, Convivencia y Justicia, General - Alcaldía Mayor Bogotá. En 2019 solo se aplicó la EDID para entidades del orden Nacional.

3. MARCO NORMATIVO¹²



3. MARCO NORMATIVO¹²

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) se creó el 21 de diciembre de 1987 a través del Decreto 1623, el cual estableció que corresponde a esta entidad formular, asesorar y adelantar las políticas de administración de personal y desarrollo de los recursos humanos al servicio del Distrito.

La Entidad se rige, a nivel nacional, por la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo (Ley 152 de 1994) que determinó los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo. Dicha Ley está alineada con la Carta Iberoamericana de la *Función Pública*¹³ (2003), en la cual se indica que para mejorar el desempeño del Estado, se requiere la profesionalización de los servidores públicos, con base en una serie de atributos como “*el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia*”¹⁴.

Otras normas del nivel nacional relacionadas con la administración del Servicio Civil en Bogotá, D.C. son la Ley 909 de 2004, mediante la cual se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, entre otros, y la Política de *Gestión Estratégica del Talento Humano* que propone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, definida en el Decreto 1499 de 2017. Adicionalmente, encontramos, el Decreto Nacional 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del *Sector de Función Pública*.

A nivel Distrital, el Departamento se rige por el Decreto 807 del 31 de diciembre de 2019, en el que la Alcaldía reglamentó el Sistema de Gestión que se articula con el Sistema de Control Interno a través de la *implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión(MIPG)*.

Por otra parte, el documento CONPES 07, Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, aprobó la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPGTIH) para el periodo 2019-2030.

Para el periodo 2016-2020, el DASCD se rigió por el Plan de Desarrollo “Bogotá mejor para todos”, y en la actualidad el Plan vigente hasta 2024 es “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” – UCSABS.

¹² Basado en: (DAFP, 2023) (DASCD, 2023).

¹³ La expresión “función pública”, con el contenido que le atribuye el capítulo primero, se entenderá equivalente a la de “servicio civil”, utilizada con preferencia en algunos países del área iberoamericana. (V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración, 2003).

¹⁴ (V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración, 2003).

A nivel institucional, se han expedido los decretos 580 de 2017, 436 de 2021 y 238 de 2022, por medio de los cuales se ha modificado la estructura organizacional de la Entidad, entre otros.

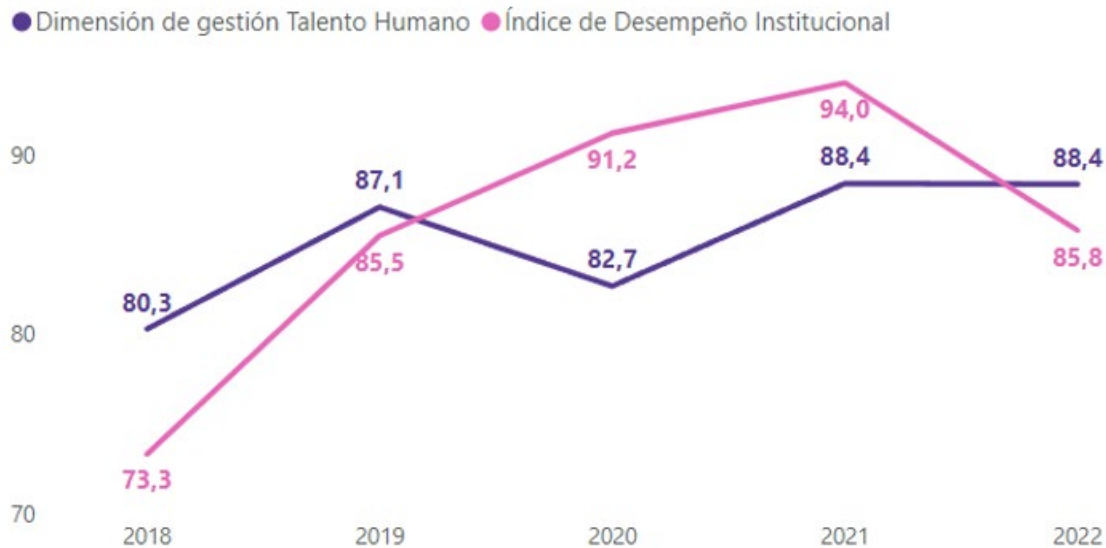
A continuación, se presenta el avance del DASCD en cuanto su desempeño institucional y gestión del Talento Humano de la Alcaldía.

3.1 Desempeño Institucional DASCD

Con respecto al índice de Desempeño Institucional, el cual, como se señaló, permite medir la capacidad que tienen las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos para mejorar la entrega de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de los ciudadanos y demás grupos de interés, el DASCD creció un 17,1%, entre 2018 y 2022, pasando de un 73,3 a 85,8 puntos.

La dimensión de Gestión de Talento Humano, de igual forma, creció un 10,1% en este mismo periodo, incrementando desde un 80,3 en 2018 a 88,4 en 2022.

Gráfica 34 Índice de Desempeño Institucional DASCD y Dimensión de Gestión del Talento Humano, 2018-2022



Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

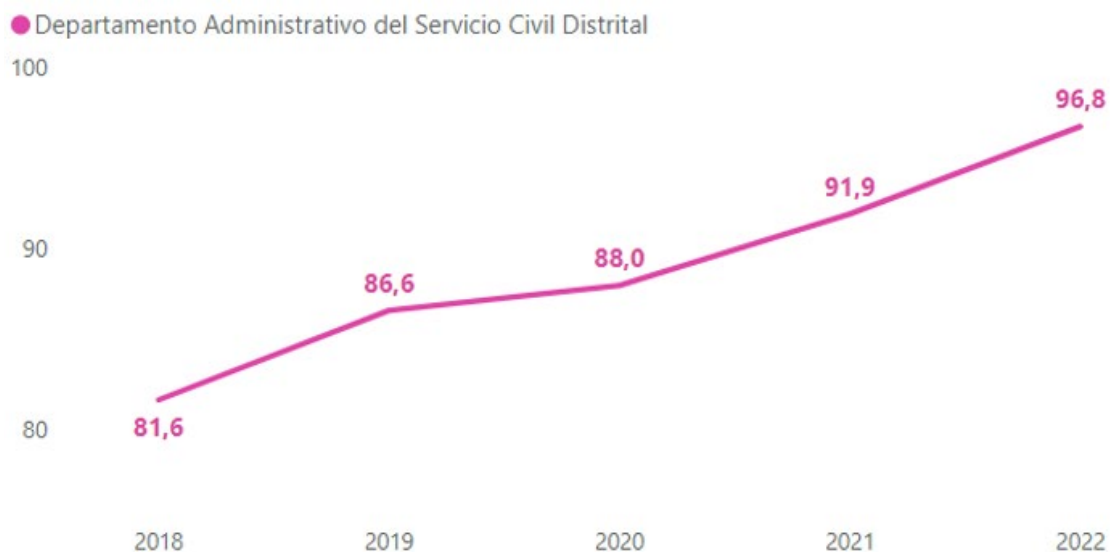
En 2022 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con años anteriores, no obstante se incluyen en el análisis como datos de referencia.

En cuanto a la Gestión Estratégica del Talento Humano¹⁵, que exige la alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad,

¹⁵ Tomado de (DAFP, 2023)

en la siguiente gráfica se muestra como el DASCD, logró un incremento del 18,6%, entre el 2018 y 2022 pasando de 81,6 puntos a 96,8 puntos.

Gráfica 35 POL01. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2017-2022



Fuente: Furag – Departamento Administrativo de la Función Pública

En 2022 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con años anteriores, no obstante se incluyen en el análisis como datos de referencia.



4. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



4. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPGTIH) 2019-2030, se concibió como respuesta a la necesidad de abordar de manera prioritaria los desafíos relacionados con la gestión del Talento Humano y el fomento del trabajo digno y decente en el marco del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos" (2016-2019), en el cual el DASCDC propuso, tras varios procesos de consultas públicas, diálogos con la ciudadanía, empresarios y entidades distritales, la política de Gestión Integral del Talento Humano (GITH), el cual fue consignado con el Conpes Distrital 07 de 2019.

La actual administración ha redimensionado la política, obteniendo un balance positivo de cuatro años de ejecución, generando propuestas de estrategias innovadoras, como el programa "Talento No Palanca" o la movilidad laboral, y ha fortalecido y optimizado los enfoques ya existentes. Uno de los componentes esenciales de esta política es el Sistema de Información Distrital del Talento Humano (SIDEAP), el cual se ha convertido en una herramienta fundamental en la gestión de información de Talento Humano distrital.

La PPGTIH se resume en los siguientes objetivos generales y específicos y productos correspondientes a cada uno de los objetivos específicos¹⁶:

Gráfica 36 Objetivos Política Pública de Gestión del Talento Humano



Fuente: (DASCDC, 2023)

¹⁶ Bienes o servicios que se ponen al servicio para subsanar la problemática identificada.

A pesar de que las entidades corresponsables son 11, tratándose de una política transversal a la Administración Pública Distrital, las cincuenta y dos (52) entidades públicas distritales, las tres (3) entidades de control (Veeduría Distrital, Personería de Bogotá, D.C., y Contraloría de Bogotá, D.C.), y el Concejo de Bogotá, D.C. resultan comprometidas con el cumplimiento de las acciones previstas.

De los 39 productos, 33 entraron en vigor entre 2019 y 2020, y 6 en 2021.

Algunos hechos a destacar que resaltan la importancia de la PPGTIH con respecto a la economía bogotana y el mercado laboral¹⁷, son:

- El **gasto de personal** de la administración pública distrital alcanza el **1,6% del PIB de Bogotá**.
- Las entidades y organismos distritales comprometen anualmente recursos cercanos a los **4,1 billones de pesos** (equivalentes al **10,36% del presupuesto consolidado de la administración central**) para cubrir **gastos de personal**.
- El talento humano del distrito (115.813) representaban para diciembre de 2023, el **2,8% de la población ocupada (empleados) en Bogotá**.
- Es necesario continuar ejecutando **políticas públicas** que contribuyan a corregir **situaciones de vulneración de derechos en el ámbito laboral** de los empleados de la administración distrital.
- En un Estado Social de Derecho, las instituciones públicas desempeñan un papel clave en el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes, a través de la prestación directa de bienes y servicios. El **principal activo** de las **organizaciones públicas** es el **recurso humano** con el que cuentan para el cumplimiento de sus funciones.
- El horizonte de la PPGTIH coincide con la **“Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”** que pone la **igualdad y la dignidad** de las **personas** como un elemento central¹⁸.

Se aprobaron inversiones¹⁹ por un total de doscientos cuarenta y un mil veintiséis millones de pesos (\$241.026.000.000) para llevar a cabo el plan de acción que debe terminar en 2030²⁰.

La PPGTIH refleja el compromiso de la administración distrital con la construcción y consolidación de espacios de trabajo incluyentes y libres de discriminación, con condiciones de trabajo que reconocen los logros y dignifican la labor de los servidores y servidoras públicos.

Como se señaló, desde 2019 se inició la ejecución de la PPGTIH, situando a la administración distrital en una senda estratégica en cuanto a la gestión de su Talento Humano, orientado a la generación de valor para los ciudadanos. Aunque el éxito de la política pública depende en

¹⁷ (Conpes, 2019)

¹⁸ Fuente: Manual de Planeación Institucional 2020-2024, DASCD 2023.

¹⁹ Estos valores se refieren a costos indicativos

²⁰ (Conpes, 2019)

gran medida del impacto sistémico y con visión de largo plazo sobre los servidores y servidoras públicos como sujetos de derechos laborales y garantes de derechos de la ciudadanía. En consecuencia, la administración distrital debe promover acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de sus servidores y servidoras, a fortalecer sus competencias profesionales para el desempeño eficiente, eficaz y transparente de sus funciones públicas y promuevan la participación de la ciudadanía en el control social de la política pública y las actuaciones de los funcionarios públicos.

Los componentes fundamentales de la PPGTIH, son:

1. Gestionar con propósito y de manera articulada los recursos asignados para la formación y bienestar de nuestros servidores públicos,
2. Construir considerando que los procesos de transformación organizacional toman tiempo, le apostamos a construir un marco de la Gestión del Talento Humano con horizonte 2030,
3. Armonizar la política pública con el Plan Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI ” y,
4. Transformar nuestras prácticas de gestión para adaptarnos a una nueva normalidad marcada por la emergencia sanitaria COVID-19.

Los productos asociados a cada objetivo, incluyendo las entidades de la administración distrital responsables de su ejecución son los siguientes:

Gráfica 37 Objetivo 1, Transformar Culturalmente el Talento Humano vinculado a Entidades Distritales, 2019-2030



Fuente: (DASCD, 2023)

Gráfica 38 Objetivo 2, Empoderar el Talento Humano de las Entidades Públicas Distritales, 2019-2030



Fuente: (DASCD, 2023)

Gráfica 39 Objetivo 3, Consolidar el Sistema de Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, 2019-2030



Fuente: (DASCD, 2023)

4.1 Logros de la política pública de gestión del Talento Humano

A continuación, se presenta el avance en el cumplimiento de algunos productos, que se consideran relevantes en relación con la consolidación de cifras y datos sobre la gestión del talento humano distrital, por cada uno de los objetivos específicos, los cuales se miden a través de indicadores cuantitativos y cualitativos. En este documento se presentan los avances medidos con base en los indicadores cuantitativos, que son de tres tipos:

1. Constante, con el cual se espera que el comportamiento del indicador sea el mismo en todo el periodo.
2. Creciente, con el cual se espera que en cada periodo de medición el indicador vaya aumentando según la propuesta de meta planteada para cada periodo, hasta completar la meta en el año esperado.
3. Suma, con el cual se va acumulando los avances de los periodos anteriores hasta lograr la meta propuesta para su cumplimiento.

La descripción de los resultados son basados del documento Informe Semestral de Avance Cualitativo Meta 520²¹, y en este, de igual manera, se encuentra el avance de todos los productos propuestos en la política.

4.1.1 1. Transformar culturalmente el Talento Humano vinculado a entidades distritales

1.1 Aumento niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

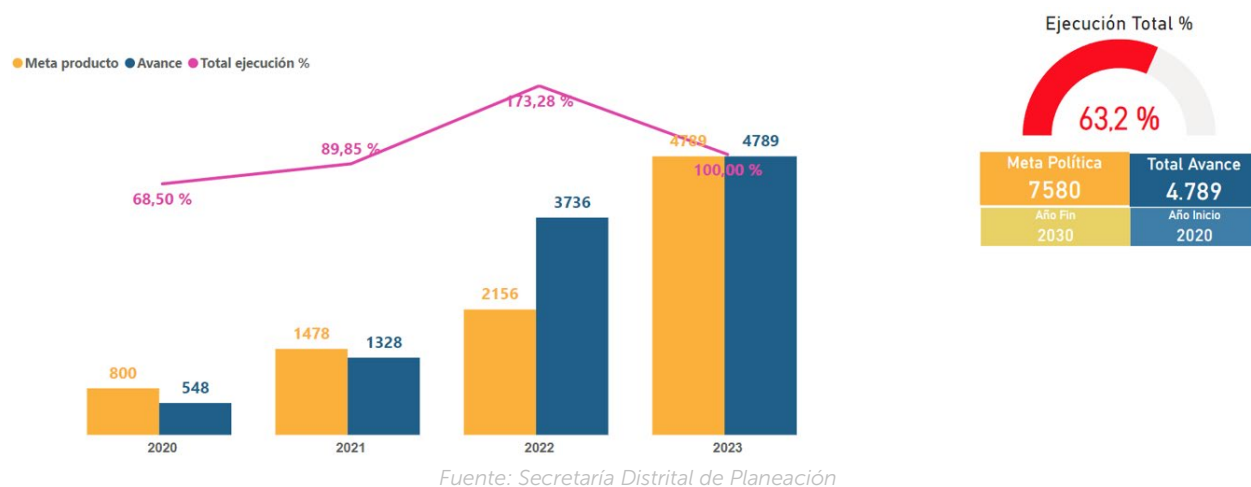
Este programa le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos.

El producto tiene vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Para el año 2020, 548 empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, para el año 2021 fueron 780, para el 2022, 2.408 y para diciembre 2023, 1.053. El valor acumulado del

²¹ <https://serviciocivil.gov.co/politicas-publicas/Seguimiento-GITH> (DASCD, 2023)

indicador corresponde a 4.789 empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, con un avance en la ejecución total del 63,2%.

Gráfica 40 Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales, 2020 – 2023
DASCD - Creciente



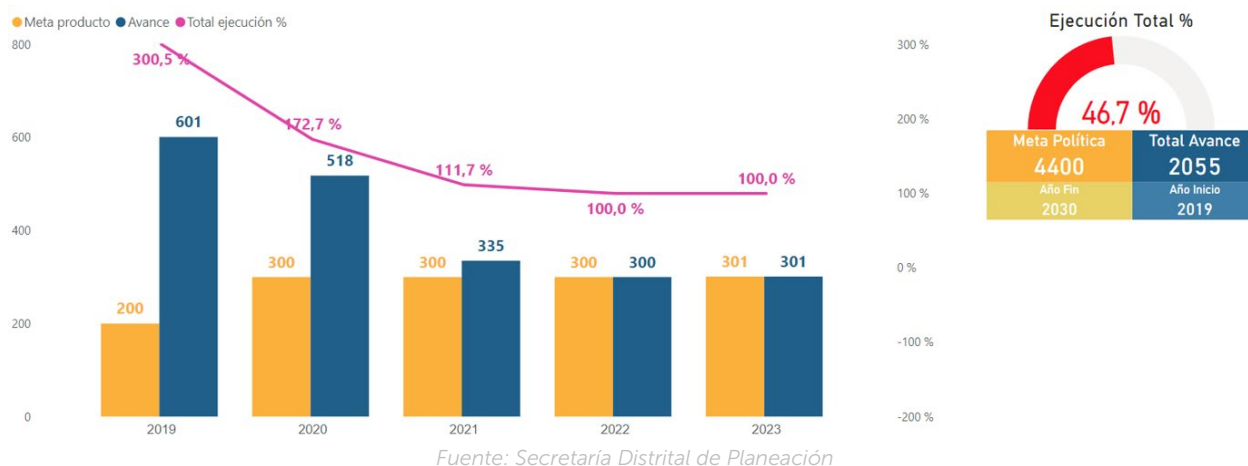
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales

El Programa de Formación en Competencias Digitales busca desarrollar competencias digitales en servidoras y servidores Distritales en temáticas como analítica de datos, alfabetización y publicación de Datos Abiertos, que permitirán un desempeño laboral ágil y eficiente, así como una mejor atención a la ciudadanía. Sus dos grandes estrategias son, 1) Formación en Competencias Digitales Básicas y, 2) Formación en Competencias Digitales Avanzadas.

El producto tiene vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo, que para este caso es de 301 colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan del programa de Formación en Competencias Digitales.

Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública se han formado al menos 1.997 colaboradores en cursos ofertados en este programa como son: 1.- Agility - Metodologías Ágiles; 2- Design Thinking - Pensamiento de Diseño; 3. Fundamentos de Big Data; 4- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos, entre otros. El porcentaje de ejecución total es del 46,7%.

Gráfica 41 Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales, 2019 – 2023
DASCD - Suma



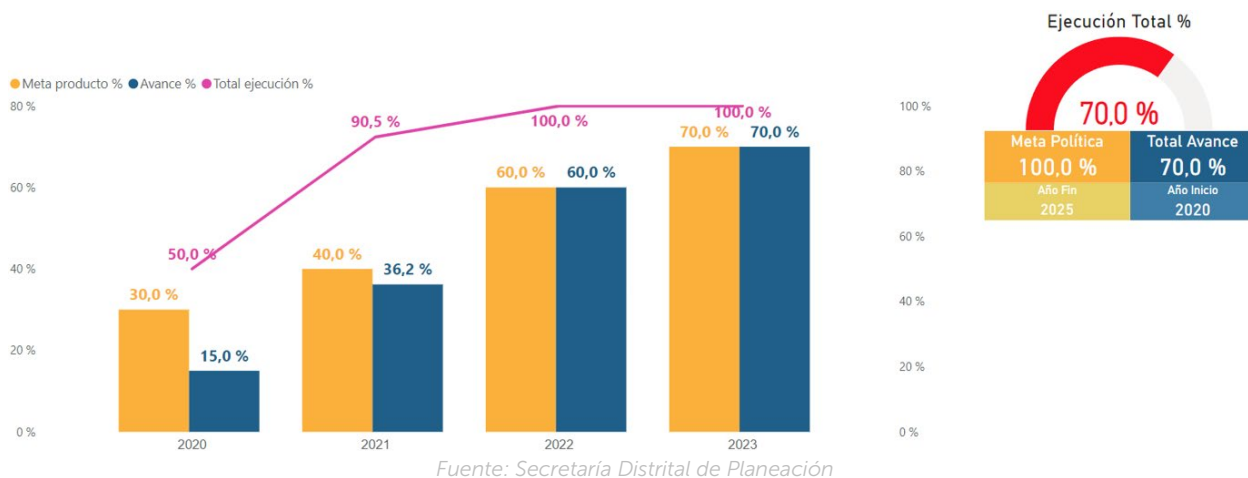
4.1.2 2. Empoderar el Talento Humano de las entidades públicas distritales

2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.

El programa permite determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente, así como la definición de escenarios para su implementación, de acuerdo con las siguientes fases: Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal.

Este programa se desarrolla en el marco de la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 establece que las entidades deben realizar un estimativo de sus necesidades de personal e identificar las formas de cubrirlas tanto en términos cuantitativos como cualitativos y, que deben mantener actualizadas sus plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta en todo caso, las medidas de racionalización del gasto y lo previsto en el Decreto Nacional 1800 de 2019, por el cual se imparten directrices para la actualización bienal de plantas de personal en entidades públicas, así como lo previsto en el artículo 10° del Decreto Distrital 492 de 2019 sobre la realización de estudios de modernización institucional en el Distrito Capital. El porcentaje de ejecución total es del 70.0%.

Gráfica 42 Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, 2020 – 2023
DASCD - Creciente



2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital

2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el Talento Humano vinculado al Distrito

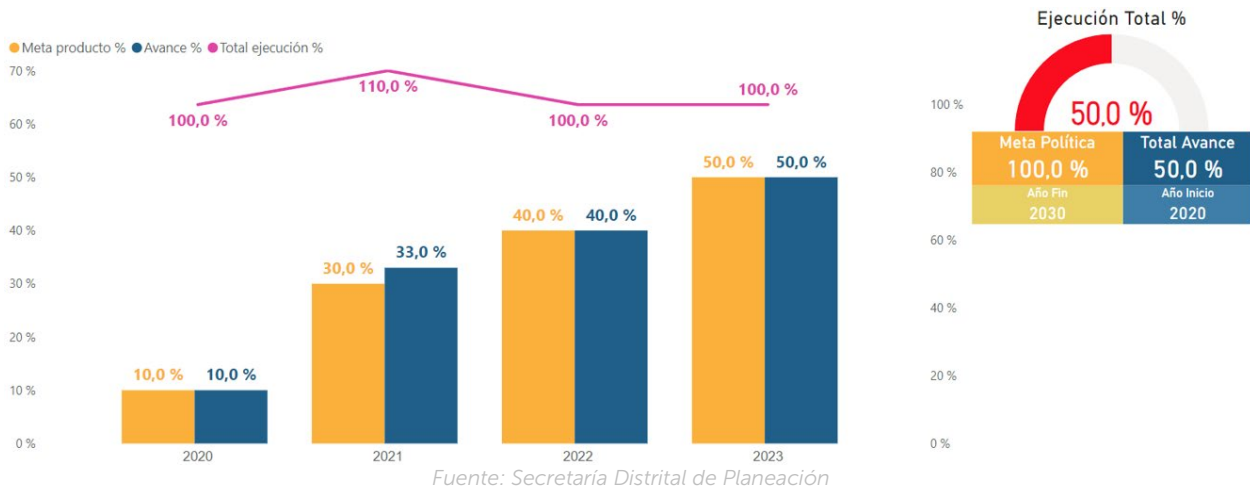
El Aula del Saber Distrital busca el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Distrito Capital de forma planeada, estructurada estratégicamente con visión de mediano y largo plazo para prestar un mejor servicio a los grupos de valor, optimizando costos y generando economías de escala. Este producto permite recoger y potenciar todo el conocimiento institucional adquirido por el DASCD en cuanto a las modalidades de aprendizaje (Formación Virtual, B-learning, Microlearning, presencial), la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los sistemas de registro, control de asistencia y certificación, etc. El producto se desarrolla en tres fases a saber: 1. Elaboración Documento Estructuración Técnica, Legal y Financiera del producto; 2. Gestión de la Información y espacios físicos y 3. Evaluación ex post.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es creciente, es decir, que el avance corresponde a un acumulado de las vigencias anteriores correspondientes a avances en la primera y segunda fase, lo que equivale al 50,0% de avance de implementación del Aula del Saber Distrital.

Se destaca en la vigencia el 2023, que se continúa en el "Plan maestro de capacitación Distrital a 10 años con la definición de líneas estratégicas de capacitación", adicional se llevó a cabo el proceso de planeación y difusión en las entidades Distritales de la oferta de capacitación consolidada a través del Aula del Saber Distrital, donde se incluyen los productos de Política Pública relacionados con capacitación o formación de servidoras y servidores Distritales, a través de la circular externa No. 002 del 17 de enero de 2023 - "Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano".

En este periodo 5.170 personas se han capacitado a través de los cursos incluidos en el Aula del Saber Distrital y sus ocho líneas de aprendizaje, como fueron los cursos de Bigdata y del sistema de Analítica de datos sobre la batería de indicadores de capacitación fortalecimiento de capacidades.

Gráfica 43 Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital, 2020 – 2023 DASCD - Creciente



4.1.3 3. Consolidar el sistema de gestión del Talento Humano en el Distrito Capital

3.1. Mejoramiento del Desempeño Institucional de Bogotá

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

Es un sistema que permite conocer y caracterizar el Talento Humano del Distrito, así como cualificar y estandarizar la información que de ellos se genera. Además, se convierte en un sistema que recopila datos para la toma de decisiones frente a la gestión del Talento Humano vinculado en organizaciones públicas distritales y que se pone a disposición de la ciudadanía y de los grupos de valor, promoviendo el control social.

Se debe mencionar que el pasado 15 de noviembre de 2023 la Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica de la secretaría distrital de planeación mediante comunicación número 2-2023-118544 aprueba los cambios solicitados al producto número producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital de la Política Pública Gestión Integral del Talento Humano, indicando que los ajustes solicitados responden a ajustes de forma en cuanto a descripción y alcance del indicador que afectan las metas anuales del producto a partir del producto a partir de la vigencia 202, aumentando de 29 a 33 la unidad de medida e incluyendo el enfoque de género, Siendo un incremento en la meta, el cambio en el indicador no implica una modificación sustancial en la medición y es aprobada por la Secretaría Técnica del CONPES D.C.

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se desarrollaron y optimizaron las funcionalidades y/o módulos con los cuales se ha fortalecido y potencializado el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital – SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano, que contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la consolidación de una cultura de analítica de datos públicos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor; en tal sentido, durante la implementación de la política se ha avanzado durante la vigencias 2019, 2021, 2023 en el 100% de lo programado para cada uno de los años, resaltando que para la vigencia 2020 se sobre ejecuto con un 157 % al ser la vigencia en la que más se desarrollaron módulos y funcionalidades.

Es así que, durante la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se desarrollaron y optimizaron treinta y un (31) funcionalidades y/o módulos con los cuales se fortalece y potencializa el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital –SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano, que contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la consolidación de una cultura de analítica de datos públicos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor; en tal sentido, se avanzó durante la vigencia 2022 en el 100% de lo programado para el año, discriminado de la siguiente manera:

Mantenimiento y optimización de 27 funcionalidades del SIDEAP que ya se encontraban en a disposición de la ciudadanía, entidades a corte del 31 de diciembre del 2021, sumado a lo anterior durante el 2022 se desarrollaron dos (2) nuevos módulos y funcionalidades: I) El Módulo de Medición de Índice de desarrollo del servicio civil, se trata de una medición que permite diagnosticar la situación de la gestión del talento humano en el sector público y el módulo creado en el SIDEAP permite que el instrumento de medición se encuentre parametrizado y facilite la recolección de datos, y la obtención de reportes sobre los resultados obtenidos para cada una de las entidades distritales y II) La funcionalidad de Horarios escalonados en el módulo de gestión del empleo, la cual permite registrar y actualizar a las áreas y/o dependencias encargadas del proceso de talento de humano la información referente a los horarios escalonados autorizados en cada una de ellas a sus servidores, en

desarrollo de lo señalado por el Acuerdo Distrital 778 de 2021 y por la Meta trazadora No. 76 del Plan Distrital de Desarrollo. Representa beneficio respecto a la calidad de vida de los servidores del Distrito, fomentando temas como compartir tiempo con su familia y disminuyendo la movilidad general de la ciudad.

Para la vigencia 2023 a corte de 31 de diciembre se han desarrollado una nueva funcionalidad en el módulo de movilidad laboral (permuta y traslado) y el módulo de gerentes públicos enfocado en la concertación de los compromisos, seguimiento y evaluación proceso totalmente en línea desde el sistema, se espera que para cierre de esta vigencia se culmine el módulo de metodología de impacto e informe de cultura organizacional y mejoras y nuevo régimen salarial, para terminar con 33 módulos y funcionalidades en operación.

Potenciando un sistema que permite conocer y caracterizar el Talento Humano del Distrito, así como cualificar y estandarizar la información que de ellos se genera. Además, se convierte en un sistema que recopila datos para la toma de decisiones frente a la gestión del talento humano vinculado en organizaciones públicas distritales y que se pone a disposición de la ciudadanía y de los grupos de valor, promoviendo el control social.

Sumado a lo anterior se han realizado las siguientes actividades programadas en el Cronograma de Fortalecimiento SIDEAP 2023:

1. Se potencializó y fortaleció el sistema analítico de datos se desarrollaron e implementaron mejoras y ajustes al diseño y visualización de los tableros de control *Power BI* e infografía.
2. Se crea, diseña y publica el tablero de Talento Humano en el territorio, en el *site* de Analítica de datos el cual permite conocer en que parte de Bogotá D.C. se encuentra la mayor concentración de funcionarios y contratistas, a fin de identificar características socioeconómicas, determinar los tiempos de movilización hacia sus lugares de trabajo para establecer estrategias que mejoren su calidad de vida.
3. Se realizó la puesta en producción de las mejoras a la funcionalidad de TELETRABAJO de conformidad con el Decreto 050 del 23 de febrero de 2023 "Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019".
4. Se dio soporte técnico y se atendieron PQRS, de las diferentes Entidades y Organismos del Distrito Capital, Y soporte a los diferentes usuarios y partes interesadas en SIDEAP.
6. Se realizan las pruebas funcionales de la reingeniería del registro y actualización de situaciones administrativas
7. Se realizaron actividades de mantenimiento y actualización de las veintinueve (29) funcionalidades y/ módulos ya disponibles en SIDEAP.

8. Se realizaron pruebas de la reingeniería de estructura organizacional y distrital.
9. Se desarrollaron (10) diez sesiones de jueves de SIDEAP, para la apropiación y fortalecimiento de conocimientos en el funcionamiento del sistema.
12. Se realizó el ajuste en el módulo de Selección de Talentos, en el proceso de postulación de hoja de vida y visualizaciones.
13. Se implementó integración entre el SIDEAP y otros servicios web del DASC, para consultar la información de vinculación de un servidor público o de un contratista en el distrito.
14. Se implementa la generación de reportes detallados para el módulo de encuestas de clima laboral.
15. Se realiza mejora funcional en el reporte de certificaciones talento humano agregando un campo para el seguimiento del departamento.
16. Se implementaron acciones de Validación para el ajustar plataforma SIDEAP Y TNP para mejorar la accesibilidad de los usuarios.

Al finalizar este producto se espera consolidar y posicionar a nivel distrital el Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) como una herramienta pionera en transparencia garante del derecho del acceso a la información, con un eje articulador y generador de conocimiento del talento humano al servicio de la ciudadanía vinculado a cada una de las entidades y organismos distritales, esto implica un poder transformador en la gestión pública, donde se promueva la eficiencia a través de la sistematización de información donde podrá contar con información procesada, automatizada e interconectada con otros sistemas. SIDEAP garantizará que los datos que se registren, generen y analicen posean características que den valor agregado como accesibilidad, seguridad, oportunidad, fomentando la innovación y la transparencia.

En el desarrollo y cumplimiento de la meta de esta política se ha podido realizar un análisis del impacto de la misma evidenciando los grandes beneficios en la calidad de los datos incrementando su valor en la medida que estos son actualizados en tiempo real y disponibles en el momento que se requieran para la toma de decisiones gracias al robustecimiento del sistema, sentando los pilares para la transformación digital del distrito capital que a través de la apropiación de las tecnologías de información y las comunicaciones TIC, se generan herramientas que contribuyan a la inclusión social, a incentivar la competitividad en la capital y a la promoción de un gobierno abierto y electrónico.

Durante el camino recorrido se han adelantado evaluaciones y diagnósticos a lo ya realizado y se han implementado las acciones y los ajustes pertinentes para la consolidación del sistema

atendiendo las necesidades y requerimientos de información por parte ciudadanos, entidades, grupos de valor para el aprovechamiento de los datos.

En este sentido, también es importante resaltar otras actividades desarrolladas para el cumplimiento del 100% la meta, donde se pueden destacar:

- Se actualizó y potencializó el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, se cambiaron visualizaciones haciendo así el site más atractivo para los usuarios y partes interesadas, adicionalmente el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD fue el ganador en el Premio Distrital a la Gestión en la Categoría Gobierno Abierto - Pilar de Transparencia.

- Se realizó el lanzamiento en versión beta del Chat Bot – “PAO-DASCD”, el cual facilita la interacción con los ciudadanos que requieren información sobre el uso de SIDEAP.

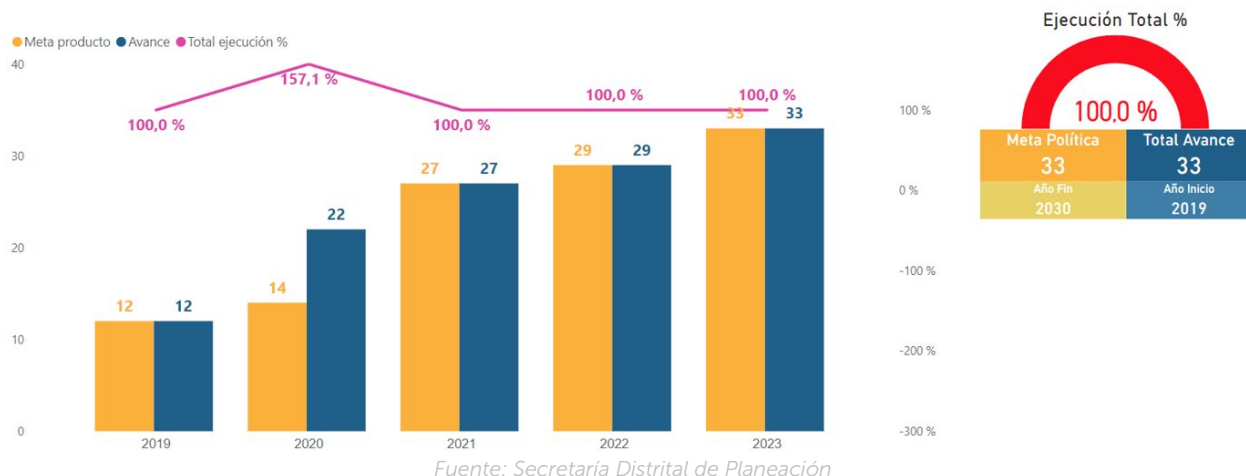
- Se potencializó la Plataforma Talento No Palanca con diferentes mejoras, entre ellas, la notificación al ciudadano cuándo su hoja de vida ha sido consultada, asimismo se habilitó en la plataforma la opción de consulta para que el ciudadano pueda verificar el estado de su hoja de vida; y para las entidades, se mejoró el proceso de búsqueda de hojas de vida, adicionando el filtro de perfil profesional o técnico que optimiza los resultados de las consultas de acuerdo a la necesidad de las Entidades.

- Se realizaron dos (2) interoperabilidades a través de servicios Web con la secretaria de Integración Social y Secretaría Jurídica y se dio continuidad a la interoperabilidad con Secretaría de Hacienda y SIGEP II.

- Gracias a la interoperabilidad realizada con la secretaria Distrital de Integración Social, se han consumido 4.900 hojas de vida con soportes y más de 1 millón de consulta de datos consumidos por los sistemas de información de la Secretaría Jurídica y la Secretaría Distrital de Hacienda.

- A través del Módulo selección de talentos 18.725 ciudadanos y ciudadanas accedieron a procesos públicos, gratuitos y abiertos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica en el Distrito, promoviendo la garantía de los derechos económicos y políticos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, las juventudes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad.

Gráfica 44 Número de Funcionalidades del sistema de información de Talento Humano desarrolladas, 2019 – 2023
DASCD - Creciente



3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Este producto surge de la necesidad por adoptar un sistema de indicadores en materia de gestión de Talento Humano que fortalezca a las unidades de personal y al desempeño de los órganos centrales del servicio civil, a través de la integración de mediciones asociadas a capacitación, bienestar y clima laboral, seguridad y salud en el trabajo, planificación del Talento Humano, entre otras. Estos indicadores buscan brindar información actualizada a escala Distrital con enfoque poblacional, de género y diferencial sobre diferentes variables que intervienen en la gestión de Talento Humano, convirtiéndose en una fuente de información para la ciudadanía en general y grupos de valor que permita la toma de decisiones y formulación de políticas frente al Talento Humano en el Distrito.

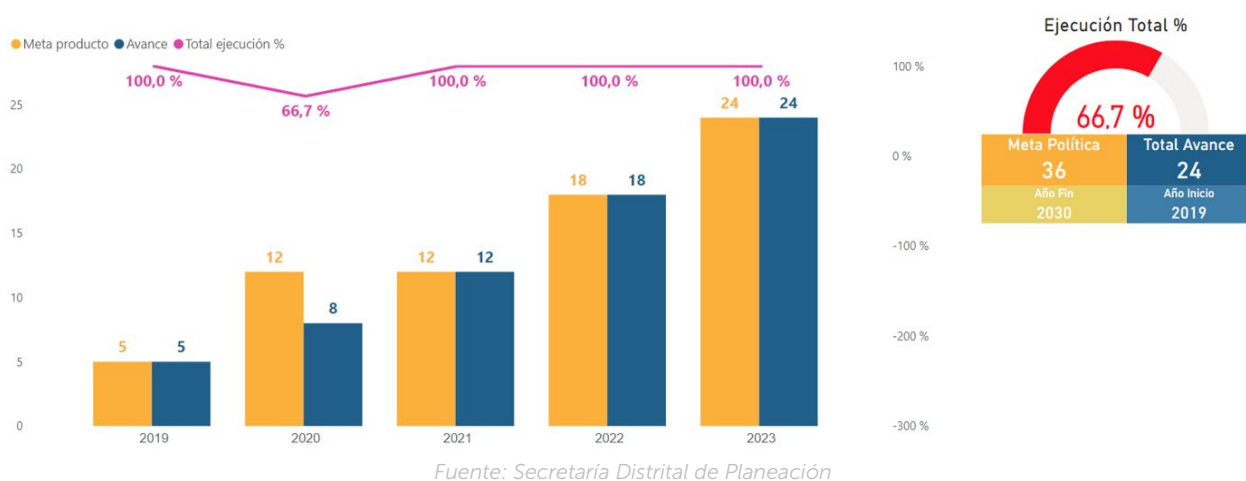
El indicador es de carácter creciente, es decir, que el reporte refleja el acumulado de anteriores vigencias. Para el 2019, se contó con 5 indicadores, para el 2020, con ocho, el 2021 con 12, el 2022, 18 indicadores y para el 2023 se consolidó el Indicador de Rotación que tiene por objeto: poner a disposición la información de servidores públicos activos y retirados en un mismo periodo de tiempo, para que se puedan realizar análisis sobre las posibles causas y consecuencias de esos movimientos. El porcentaje de ejecución total es del 66,7%.

Con corte a septiembre del 2023 se cuenta con 19 indicadores que componen este sistema, 12 que venían de la vigencia anterior y se suman 6 nuevos. Los indicadores son: 1). Indicador de ley de cuotas. (2). Participación efectiva de mujeres. (3). Indicador de discapacidad. (4) Plan anual de vacantes. (5). Plan Anual de vacantes para carrera administrativa. (6). Frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo. (7) Incidencia de enfermedad laboral. (8) Ausentismo por

causas relacionadas a la salud. (9). Indicador de nivel de madurez. (10). Indicador de estándares mínimos. (11) Índice de desarrollo Civil (12). Reporte de política pública. (13) Indicador de bienes y rentas del distrito (14) Participación pluriétnica en el empleo público Distrital, (15). Talento de las mujeres en la administración pública Distrital, (16) Indicador de fortalecimiento de capacidades en el distrito, (17) Indicador de personas mayores en el Talento Humano distrital, (18) Indicador de jóvenes en el Talento Humano distrital y (19) Indicador de Rotación.

Estos indicadores se encuentran publicados en la página web del DASCD.

Gráfica 45 Número de indicadores de la gestión del Talento Humano distrital calculados, 2019 – 2023
DASCD – Creciente



4.2 Ejecución presupuestal 2016-2023

Durante la actual administración, la Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público en el DASCD²² ha venido ejecutando de manera eficiente los recursos del Departamento, lo que ha permitido cumplir con los propósitos establecidos en el PDD.

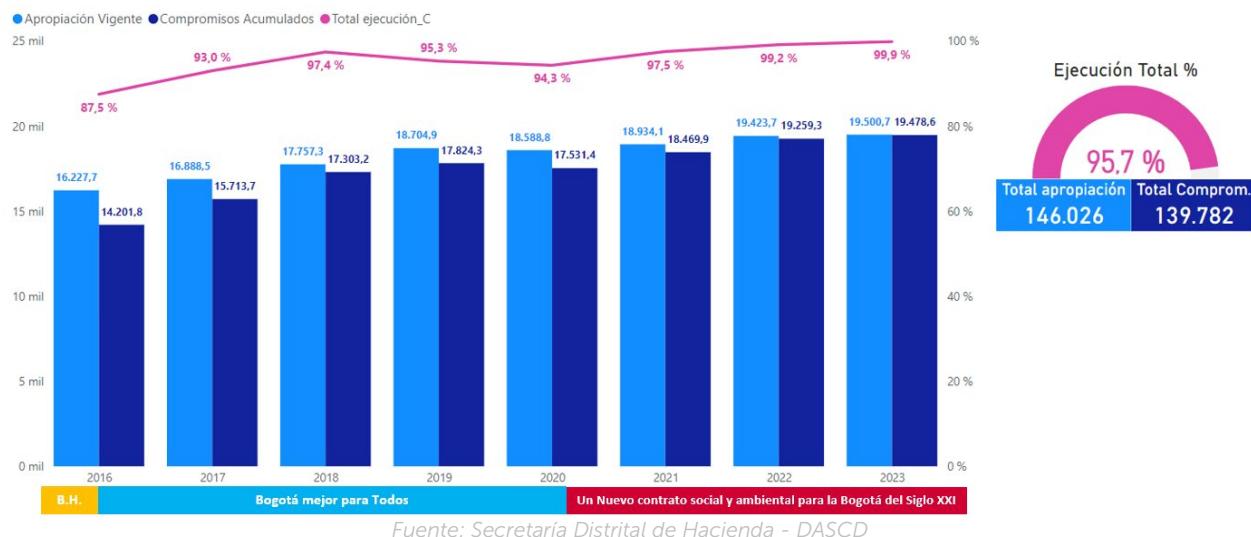
Este proceso tiene impacto en la ejecución de los compromisos contractuales que se planifican a través del Plan Anual de Adquisiciones, dado que el control y seguimiento adecuado de los recursos presupuestales asegura que los fondos destinados a las adquisiciones de bienes y servicios sean utilizados de manera apropiada y en línea con los objetivos institucionales.

Por lo cual, las acciones emprendidas por la actual administración, junto con el uso eficaz de los recursos financieros, han resultado en una ejecución presupuestaria de Gastos de Funcionamiento e Inversión que supera el 90% en todas las vigencias (excepto 2016). En el 2022 se alcanzó el 99,2% de la ejecución presupuestal y para la vigencia de 2023, se ejecutado el 99,9%.

²² (DASCD, 2023)

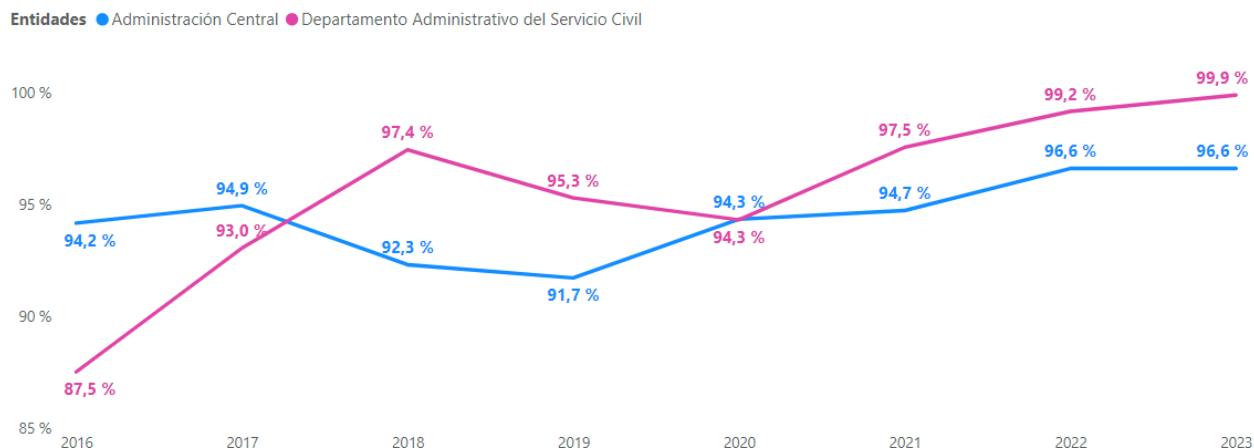
Estos logros han permitido que el DASCD haya obtenido recursos de manera creciente en su presupuesto anual, medido en millones de pesos constantes ²³, lo que ha contribuido significativamente al alcance de los objetivos estratégicos de la Entidad, cómo se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 46 Ejecución presupuestal - Total, 2016- 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100



En comparación con la ejecución total de la administración Central del Distrito Capital, se ha logrado una ejecución superior a partir del 2017, con niveles mayores al 94%.

Gráfica 4.2-1 Ejecución presupuestal - Total, 2016- 2023 DASCD Vs Administración Central



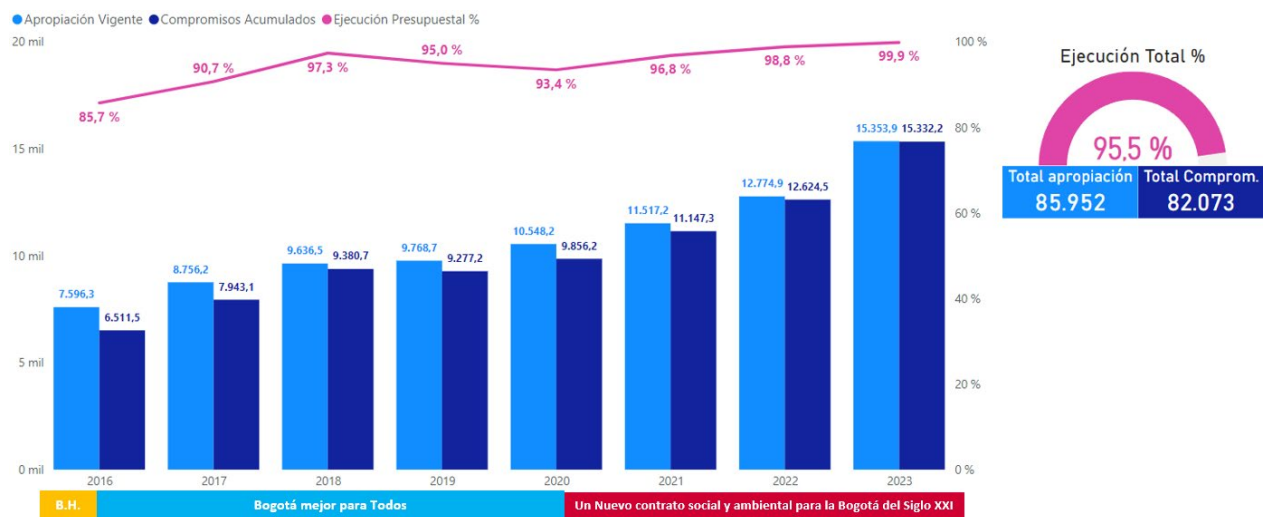
²³ La comparación se realiza en precios constantes, para lo cual se utilizan los precios de un año distinto al período de medición (conocido como año base) para aislar el efecto que puedan tener los incrementos de precios (inflación) en la valoración de la producción, y poder de esta manera analizar la variación de las cantidades producidas en el periodo de estudio. Basado en <https://www.banrep.gov.co/>

Fuente: Secretaría Distrital de Hacienda - DASCD

A continuación, se presenta la evolución de la ejecución presupuestal en funcionamiento e inversión desde el 2016 hasta diciembre de 2023.

En cuanto a la ejecución presupuestal en funcionamiento, se ha logrado una ejecución, a partir del 2017, superior al 90%, alcanzando para 2023, un 99,9%. Para un total de ejecución, en el periodo analizado, de 2016 a noviembre de 2023, de un 95,5%.

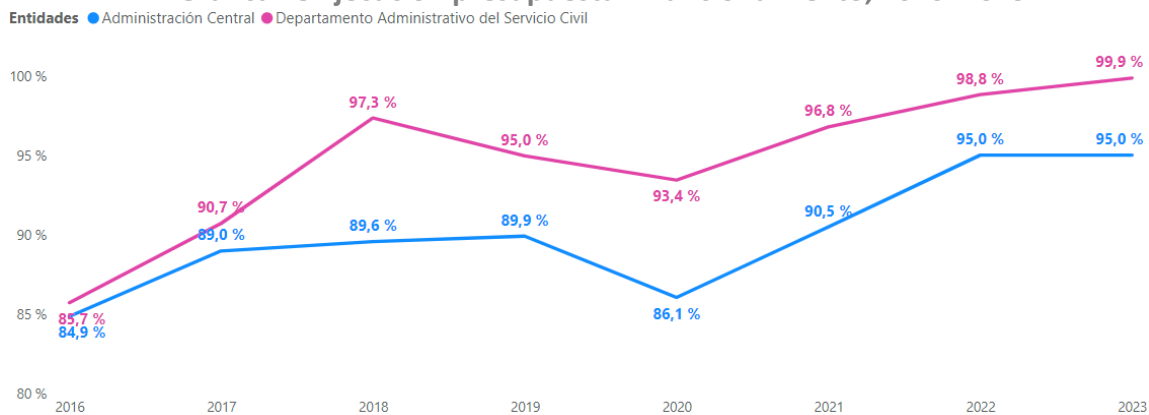
Gráfica 47 Ejecución presupuestal - Funcionamiento, 2016 – 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100



Fuente: Secretaría Distrital de Hacienda - DASCD

En la siguiente gráfica se observa el comportamiento de la ejecución presupuestal en funcionamiento del DASCD frente a la ejecución presupuestal de la Administración Central. En esta se puede ver que el DASCD, en todo el periodo de análisis, ha sido más eficiente.

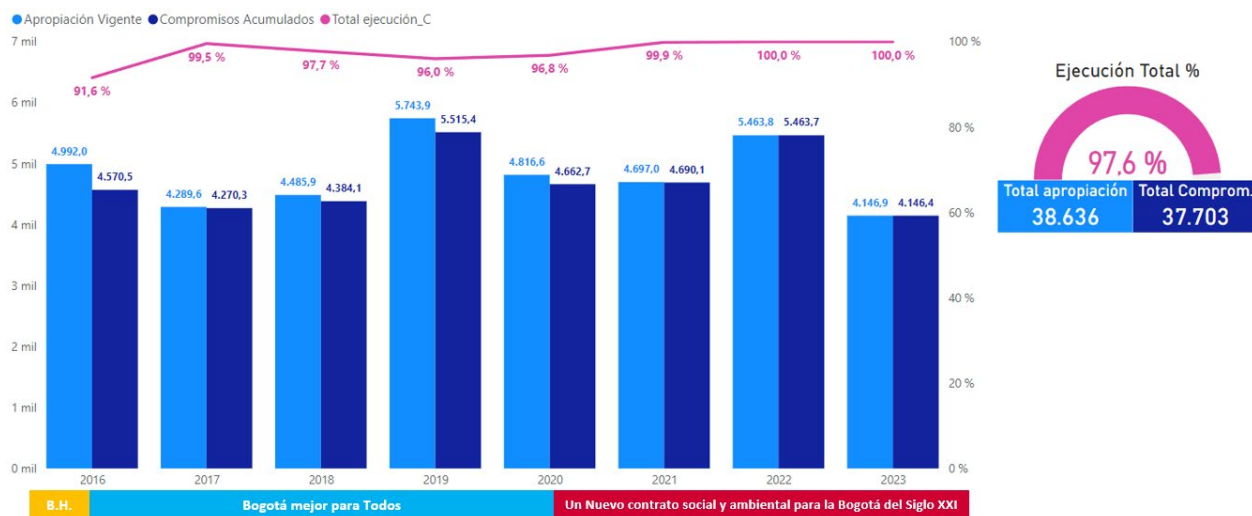
Gráfica 48 Ejecución presupuestal - Funcionamiento, 2016 -2023



Fuente: Secretaría Distrital de Hacienda - DASCD

Con respecto a la ejecución presupuestal en inversión, se ha logrado una ejecución superior al 96% con excepción del 2016. Para 2023 se alcanzó un 100% de ejecución, para un total, en el periodo analizado de un 97,6%. Para las vigencias 2021, 2022 y 2023 se logró una ejecución perfecta, cerca al 100%.

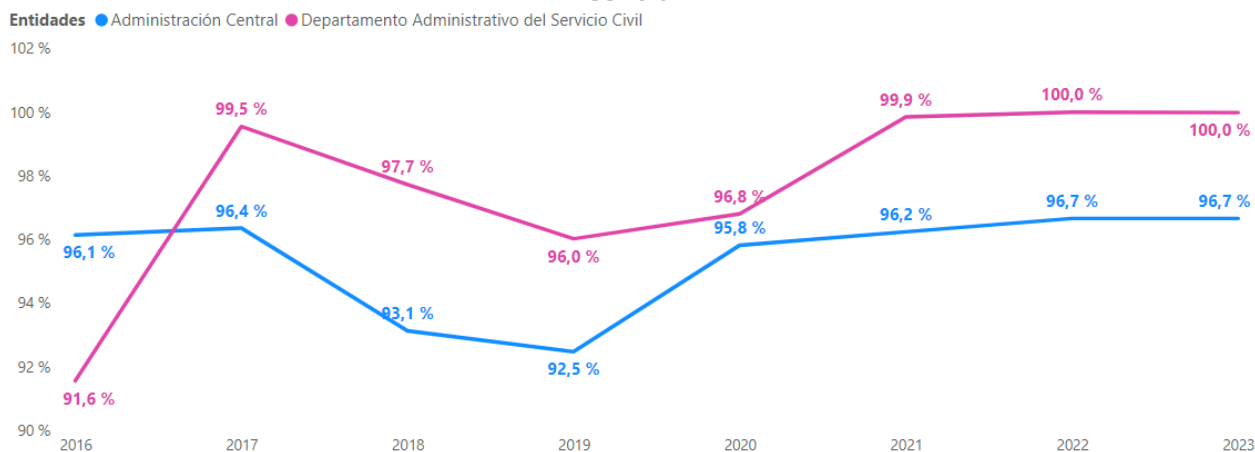
Gráfica 49 Ejecución presupuestal - Inversión, 2016 – 2023 Millones de pesos constantes dic2023=100



Fuente: Secretaría Distrital de Hacienda - DASCD

Frente a la ejecución presupuestal de la Administración Central se observa que el DASCD, en el periodo de 2017 hasta el 2022, ha sido más eficiente.

Gráfica 50 Ejecución presupuestal - Inversión, 2016- 2022 DASCD Vs Administración Central

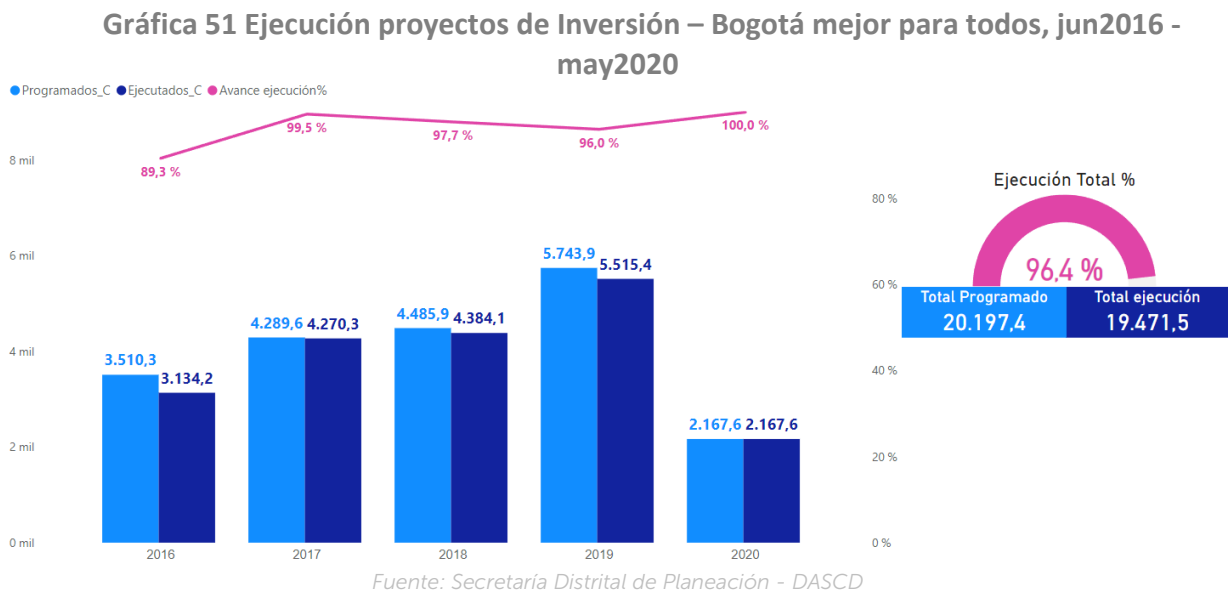


Fuente: Secretaría Distrital de Hacienda – DASCD

4.3 Ejecución de Proyectos de Inversión 2016-2024

En cuanto a la ejecución de los proyectos de inversión, a continuación, se presentan los avances de los principales proyectos del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”, que terminó en mayo de 2020 y los avances de la ejecución de los proyectos de inversión del Plan Distrital de Desarrollo de la actual administración de la actual administración “Un nuevo contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” - UNCSAB, que terminará el 31 de mayo de 2024 , los cuales han impacto de forma directa el desarrollo del SIDEAP.

Los proyectos de inversión llevados a cabo bajo el Plan Distrital de Desarrollo de “Bogotá Mejor para Todos” de junio 2016 a mayo de 2020, tuvieron una ejecución total del 96,4%. Con sólo una vigencia, la de 2016 (89,3%) por debajo del 90%, debido al proceso de empalme realizado ese año.



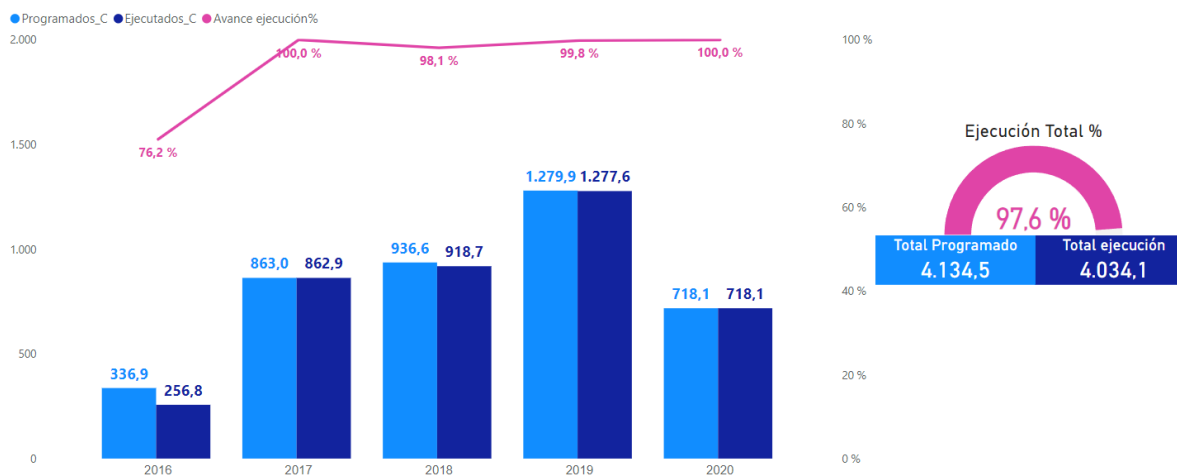
Dentro de los proyectos de inversión de mayor relevancia para el Plan de Desarrollo de Bogotá Mejor para Todos, y que afectaron de forma positiva al desarrollo del SIDEAP, se tenía la meta de Modernizar el 100 % de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas.

Para esta meta se obtuvo una ejecución total del 97,6%, ver la siguiente gráfica.

Gráfica 52 Ejecución proyectos de Inversión

Bogotá mejor para todos, Proyecto: A la vanguardia de la capacidad Institucional. Meta: Modernizar 100 % de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas. jun2016 - may2020

Millones de pesos constantes dic2023=100



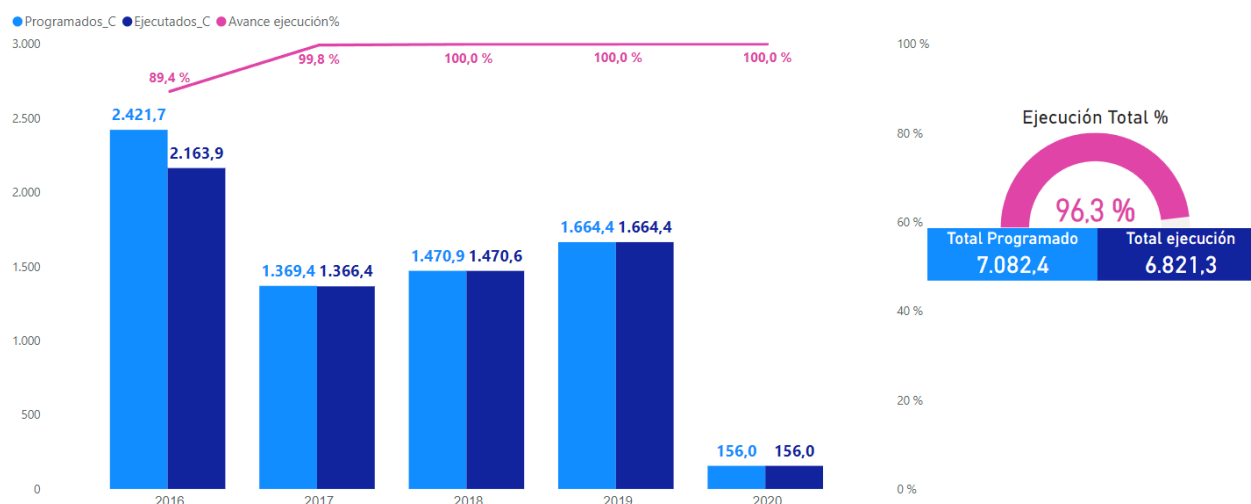
Fuente: Secretaría Distrital de Planeación - DASCD

Para la segunda meta, Alcanzar 57.000 beneficiarios con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos, se logró una ejecución presupuestal del 96,3%, como lo presenta la siguiente gráfica.

Gráfica 53 Ejecución proyectos de Inversión

Bogotá mejor para todos, Proyecto: Un servicio Civil que deja huella. Meta: Alcanzar 57.000 beneficiarios con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos. jun2016 - may2020

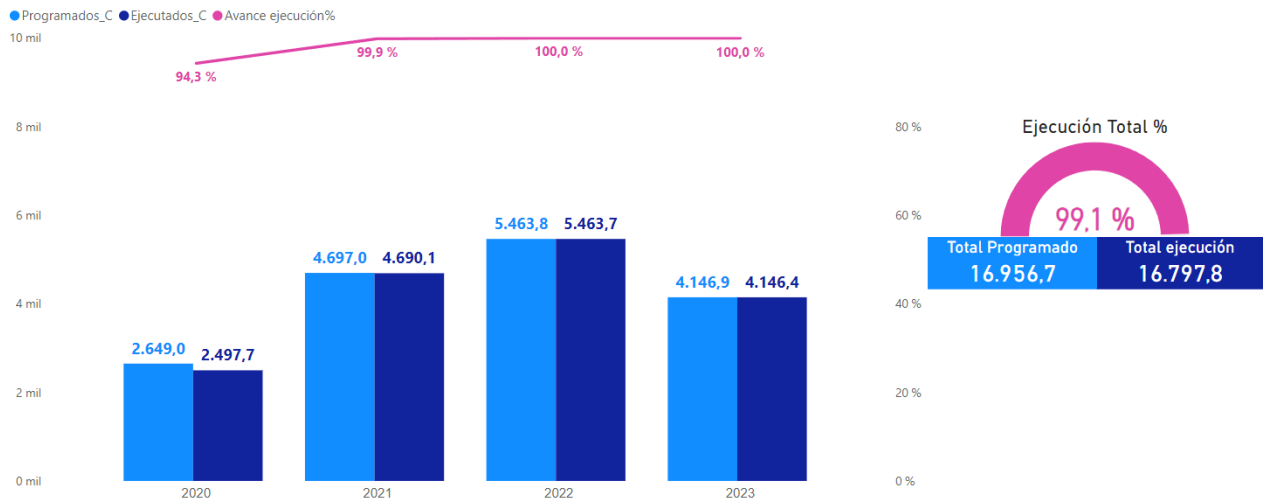
Millones de pesos constantes dic2023=100



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación - DASCD

Los proyectos de inversión adelantados bajo el Plan de Desarrollo de UNCSAB, se han ejecutado, hasta el 2023, el 99,1%. Con un cumplimiento cerca del 100% en los años 2021, 2022 y 2023.

Gráfica 54 Ejecución proyectos de Inversión – UNCSAB, jun2020 – 2023
Millones de pesos constantes dic2023=100



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación - DASCD

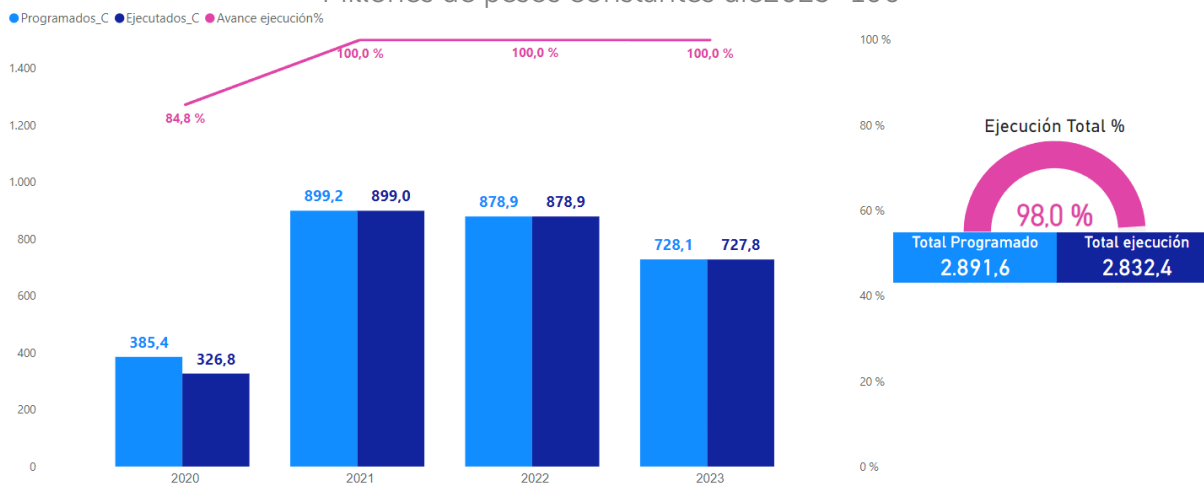
Dentro de los proyectos de inversión de mayor relevancia para el Plan de Desarrollo de UNCSAB, de junio de 2020 hasta mayo de 2024, y que han impactado el desarrollo del SIDEAP, se tiene el de la meta "Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital". Y el de "Contar con 58.000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y Organismos Distritales".

Para la primera meta se ha logrado una ejecución total del 98,0%, ver la siguiente gráfica.

Gráfica 55 Ejecución proyectos de Inversión

UNCSAB, Proyecto: Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del Talento Humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI. Meta: Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital. jun2016 - 2023

Millones de pesos constantes dic2023=100



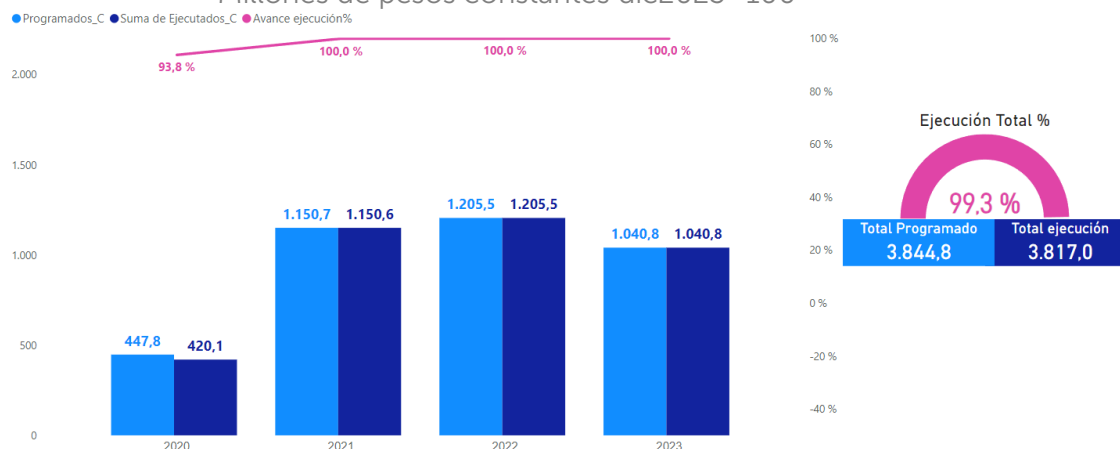
Fuente: Secretaría Distrital de Planeación - DASCD

Y para la segunda meta, "Contar con 58.000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales", se ha logrado una ejecución presupuestal del 99,3%, ver la siguiente gráfica.

Gráfica 56 Ejecución proyectos de Inversión

UNCSAB, Proyecto: Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del Talento Humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI. Meta: Contar con 58.000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales. jun2020 – 2023

Millones de pesos constantes dic2023=100



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación - DASCD

La presentación sobre el avance de cada uno de los proyectos de inversión se pueden observar en la información de seguimiento generada por el DASCD.

5. SISTEMA DISTRITAL DE INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

La creación del Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, que integra el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y el Sistema de analítica de datos, fue un hito significativo para el DASCD y para la Alcaldía de Bogotá.

Se utiliza al máximo la información contenida en SIDEAP, visualizándola a través de diversos paneles de control para facilitar su comprensión y consulta. Además de este producto de política, se desarrollaron dos tableros de control adicionales: uno enfocado en el Talento Humano en el territorio y otro dedicado a indicadores clave del Talento Humano. Ambos tienen como fuente principal los datos provenientes de SIDEAP y se apoyan en modelos conceptuales sólidos para garantizar la coherencia y la efectividad en el análisis de la información.

El desarrollo del SIDEAP se ha adelantado desde el año 2017, y a través del tiempo se ha potencializado y ha evolucionado con el propósito de dar respuesta a las diferentes necesidades de captura, registro, almacenamiento, análisis de información del Talento Humano vinculado al Distrito Capital. Estas herramientas permiten consultar y conocer de manera organizada, sencilla y en tiempo real los datos clave sobre el Talento Humano en Bogotá, con el propósito de mejorar el proceso de rendición de cuentas, fomentar la participación ciudadana y respaldar la toma de decisiones relacionadas con la gestión de personal en el Distrito Capital.

Es importante señalar que esta iniciativa se circunscribe en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 07 de 2019) que establece el desarrollo y consolidación del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), donde la meta es desarrollar y poner en operación 29 funcionalidades que sean permanentes en el tiempo con un período mínimo de 8 años (hasta la vigencia 2030), este desarrollo comenzó en una etapa de estabilización del sistema que en términos de consolidación institucional que promueve un modelo de gestión distrital eficiente y transparente; adicionalmente, debido a que se incluyó como una meta del actual Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024: *"Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"*, logró su visibilidad en la máxima Corporación de la ciudad y con ello la promoción del control social sobre el cumplimiento de las metas previstas.

El SIDEAP, es una herramienta tecnológica diseñada para beneficiar tanto a la ciudadanía como a la administración pública en el ámbito distrital. Su propósito principal es el de proporcionar a los ciudadanos y a los grupos de interés información detallada sobre la caracterización sociodemográfica del personal que trabaja en la administración pública del distrito.

Este sistema ofrece datos institucionales cruciales, como la estructura y el método de provisión de empleados públicos, los contratos de prestación de servicios, así como los procesos de selección abiertos y basados en méritos para ocupar puestos de trabajo con diferentes

naturalezas legales, como nombramientos libres, carrera administrativa, empleos temporales y empleos de período fijo, llevados a cabo por las entidades del distrito.

5.1 Recuento Histórico y Marco Normativo

En el Distrito Capital con la entrada en vigencia del Decreto Distrital 367 de 2014 "Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones", señala en el Artículo 9°, que a partir de la expedición del Decreto, el Sistema General de Información Administrativa del Distrito Capital - SIGIA, se denominará "*Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP-*, sistema que será Administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD", con los siguientes parágrafos:

Parágrafo 1°. El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP- servirá para recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios profesionales en el Distrito Capital, con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración en los temas de gestión de la organización institucional y de Talento Humano en cada entidad del Distrito Capital, y permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información requerida.

Parágrafo 2° El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el fin de lograr la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP- y la inter operatividad con Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP- recopilará la información respectiva de los organismos, entidades y órganos de control y vigilancia pertenecientes al Distrito Capital y la reportará al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en los términos que este determine.

Parágrafo 3°. La definición de los módulos que compongan cada uno de los subsistemas del SIDEAP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En el **Artículo 10°** del mismo Decreto, se señala que "*los organismos, entidades y órganos de control y vigilancia pertenecientes al ente territorial de Bogotá, D C , deberán garantizar el diligenciamiento, por parte de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios, de las Hojas de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas Esta información será remitida según el procedimiento establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital La información de la hoja de vida y bienes y rentas tendrá reserva en los términos que establece la ley*".

Es así como SIDEAP nace como un sistema de información que buscaba generar un registro sistematizado del Talento Humano vinculado con el Distrito Capital y que agrupara la totalidad de las formas de vinculación con entidades y organismos distritales: relaciones laborales y los vínculos contractuales, facilitando a los servidores distritales el cumplimiento de deberes legales asociados al registro de sus hojas de vida y sus declaraciones de bienes y rentas como

a las entidades distritales, contar con un registro sistematizado de la información de su Talento Humano; información sobre el Talento Humano que se encontraba atomizada y dispersa en diferentes portales de información pública tales como: SECOP, SIGEP, Contratación a la vista, SIMO, SIVICOF, etc. o incluso que según diagnóstico realizado en la vigencia 2017 se encontraba registrada en diferentes sistemas de información internos o en archivos en formatos Excel con altos riesgos de pérdida de datos y, que derivaba en problemas de oportunidad, pertinencia y claridad para la ciudadanía y los diferentes grupos de valor, respecto del Talento Humano Distrital.

No obstante, con el proceso de consolidación del SIDEAP ha sido posible determinar que como sistema centralizado de información del Talento Humano debe permitir, además, a sus usuarios tanto internos como externos acceder a un set de datos para optimizar el proceso de toma de decisiones y el control social y, de igual manera, afianzar una relación transparente y cercana con la ciudadanía al permitir el acceso a ofertas laborales en la administración distrital, así como que cualquier persona interesada pueda verificar la información sobre el personal que representa las instituciones gubernamentales distritales o incluso presentar recusaciones sobre el accionar de los servidores públicos cuando se tenga conocimiento de hechos que contraríen el interés general mediante el módulo de Conflictos de Interés del SIDEAP y, recientemente, promoviendo la dinamización del empleo público mediante la puesta en operación del Módulo de Movilidad Laboral que facilita la transferencia de conocimiento entre entidades distritales haciendo uso de figuras como la comisión de servicios, la permuta o el traslado de servidores distritales.

Es por esto que debido al interés presentado por las entidades y organismos distritales, y de la sociedad civil, por acceder y reutilizar los conjuntos de datos publicados y propuestos, se construyó, para el uso de la de la ciudadanía, el Sistema de Analítica de Datos <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>, que se constituye en una como una herramienta de inteligencia de negocios, de consulta abierta, con los datos consolidados por el DASCD.

El Objetivo principal del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital es Brindar a la ciudadanía y demás grupos de valor, una herramienta que les permita acceder y conocer de forma organizada, sencilla y actualizada los datos de las principales variables del empleo público y del Talento Humano de Bogotá, como mecanismo para fortalecer la gestión de conocimiento, la transparencia y facilitar el control social. Con los siguientes objetivos específicos:

- Promover el derecho de acceso a la información pública por parte de la ciudadanía en relación con la información del Talento Humano Distrital.
- Adoptar prácticas transparentes en la gestión del Talento Humano distrital a través de reportes veraces y oportunos del comportamiento del empleo público en el Distrito Capital y la caracterización de su Talento Humano.
- Mejorar los índices de confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

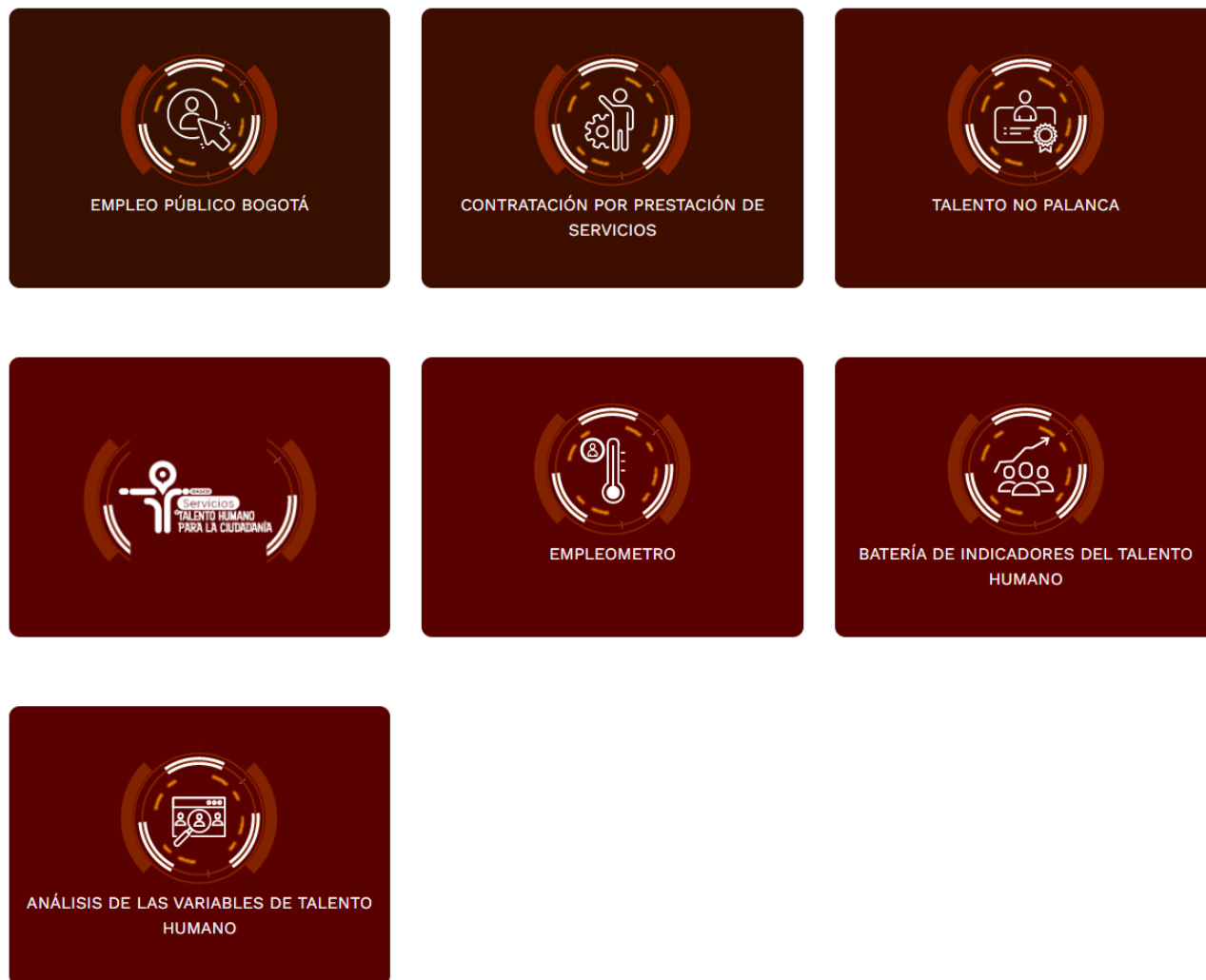
- Promover el control social y la veeduría ciudadana frente a la gestión del Talento Humano Distrital.
- Preservar la gestión del conocimiento tácito y explícito, en relación con los datos e información contenida en los tableros de control del sistema para que sirva de base para la generación de informes.

Gráfica 57 Sistema de analítica de Datos del Talento Distrital, 2023



Fuente: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control>

Gráfica 58 Tableros de Control del Sistema de analítica de Datos del Talento Distrital, 2023



Fuente: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control>

Uno de los aspectos relevantes para el uso por parte de la ciudadanía de los datos e información del Talento Humano, consiste en la incorporación en las estrategias de comunicación del DASCD la promoción de la información que publica, a través de comunicados de prensa, mensajes internos, mensajes en redes sociales, campañas informativas, etc. Así como también, se elaboran contenidos (infografías, artículos, videos), de tal manera se sensibilicen a los reutilizadores y ciudadanos sobre la importancia de estos datos, es así como se han enviado comunicaciones como la presentada en la Gráfica 5.1-3, informando a las entidades del Distrito y la ciudadanía en general sobre las herramientas como el Sistema de Analítica de Datos, el cual interopera con el SIDEAP, logrando transparentar de forma anonimizada información de más de 366.000 usuarios registrados con las principales variables sociodemográficas que materializan la construcción de un gobierno abierto y transparente.

Gráfica 59 Carta. jun2016 - may2020



**El Empleo público en Bogotá
ES TRANSPARENTE**

**Bienvenidos (as) a nuestra herramienta de
Cifras Estadísticas del Empleo Público en Bogotá.**

En el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estamos comprometidos con un empleo público transparente y por ello trabajamos para disminuir las barreras de acceso a la información de la Gestión Integral del Talento Humano con el fin de proporcionar una Rendición de Cuentas permanente a la Ciudad, para lo cual hemos implementado desde junio del 2018 un aplicativo asociado al SIDEAP 2.0, que hemos llamado Tablero de Control del Empleo Público, esta herramienta informática que permite visualizar los datos del Talento Humano vinculado a la administración pública de Bogotá, a partir de la información brindada por las entidades los cuales pueden ser consultados por todos los ciudadanos con acceso a la web.

Los invito a que hagan uso de esta herramienta, la cual soporta la toma de decisiones gerenciales y facilita el ejercicio del control social en lo relacionado con el empleo público y la Gestión Integral del Talento Humano a través de las cifras estadísticas que allí se estandarizan, consolidan y se publican. Estamos seguros que con la calidad de esta información estamos brindando transparencia, agilidad y visibilidad de la información de la Gestión Integral del Talento Humano de las entidades públicas del Distrito a los diferentes grupos de valor.



NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

www.serviciocivil.gov.co 

Fuente: DASCD

Desde la puesta en funcionamiento del Sistema de Analítica de Datos a la fecha, se cuenta con más de 76.000 usuarios a nivel nacional e internacional tales como, Estados Unidos, México, Argentina, España entre otros que han hecho uso del sistema para realizar más 176.000 consultas de la data y la información que allí reposa.

De igual manera, el Sistema de Analítica de Datos se vinculó al portal de “Datos Abiertos Bogotá” con 12 conjuntos de datos dispuestos por el DASCD, que pueden ser utilizados en formatos o archivos planos como Excel por los grupos de valor y la ciudadanía para realizar sus análisis propios y hacer uso de la información de manera libre.

Se potencializó el Sistema de Analítica de Datos, incluyendo 5 secciones de información relevante, estas son: "NORMATIVA" que cuenta con leyes y decretos que regulan aspectos, especialmente de empleo público; "CENTRO DE DOCUMENTACIÓN SIDEAP", el cual recopila los instructivos, manuales y formatos asociados a su utilización; "PREGUNTAS FRECUENTES" en donde se almacenan las principales respuestas a inquietudes recurrentes de los usuarios; "GLOSARIO" en donde se puede encontrar una recopilación de definiciones a los conceptos más utilizados y finalmente, se tiene un espacio con "VIDEOS TUTORIALES", el cual se alimenta de grabaciones cortas que facilitan el uso del SIDEAP.

Se ha venido apostando por fortalecer acciones afirmativas con enfoque de género, incluyendo tres (3) indicadores como mecanismo reivindicador de la paridad de género en la participación de las mujeres en cargos directivos de la Administración Pública Distrital.

Se realizó la transversalización del enfoque poblacional-diferencial, género y territorial, incluyendo en los siete (7) tableros de control con variables asociadas a la participación en la administración pública distrital de jóvenes, mujeres personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, grupos étnicos e identidad de género.

Se ha puesto a disposición de la ciudadanía y grupos de valor un set de videos a través del canal de YouTube denominado "Jueves de SIDEAP" que ha venido desarrollando una estrategia implementada con el propósito de propiciar espacios de participación con la ciudadanía, entidades u organismos distritales y partes interesadas en el SIDEAP, con el objetivo de promover y generar escenarios para la transferencia de conocimiento y apropiación del sistema destacando su utilidad, beneficios, funcionamiento y servicios de los diferentes módulos y funcionalidades de SIDEAP, promoviendo el uso y apropiación de conocimiento del Sistema de Analista de Datos. De la vigencia 2022 y 2023 se tuvo un total de 30.332 visualizaciones lo cual demuestra el éxito de este espacio.

Gráfica 60 Jueves de SIDEAP en DASCD, 2023



Jueves de Sideap - Conoce cuántos servidores están vinculados en la administración distrital

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=-PwDlxOzSDo>

De igual forma se publicita en conferencias como la que se desarrolló en el marco de “*Datos y Herramientas Innovadoras para la Gestión del Talento Humano*”, en el cual se explicó a las y los corporativos y Jefes de Talento Humano del Distrito sobre los desarrollos que permiten analizar la información de la administración Distrital, llevado a cabo el 17 de octubre de 2023:

Gráfica 61 Datos y Herramientas Innovadoras para la Gestión del Talento Humano, oct2023



Fuente: <https://twitter.com/ServicioCivilD/status/1714296091330408935/photo/1>

5.2 Estructuración del SIDEAP

I. La organización por Subsistemas del Talento Humano

De conformidad con lo indicado en el Decreto Nacional 2842 del 2010 mediante el cual se dictan las disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público; este se encuentra organizado por los siguientes subsistemas:

a) Subsistema de Organización Institucional: Este Subsistema está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.

b) Subsistema de Recursos Humanos: Este Subsistema contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro, independiente de la fuente de financiación: presupuesto de inversión, de funcionamiento o aportes en virtud de los convenios suscritos con organismos internacionales.

c) Subsistema de Servicio al Cliente: este Subsistema permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP. La definición de los módulos que componen cada uno de los subsistemas del SIGEP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública". (Art. 6. Decreto 2842 2010)

Ahora bien, teniendo en cuenta que el SIDEAP debe contar con la misma estructura estipulada para el SIGEP en el marco del Convenio Interadministrativo de delegación 096 del 2015, la organización funcional del SIDEAP se concibe de la siguiente manera:

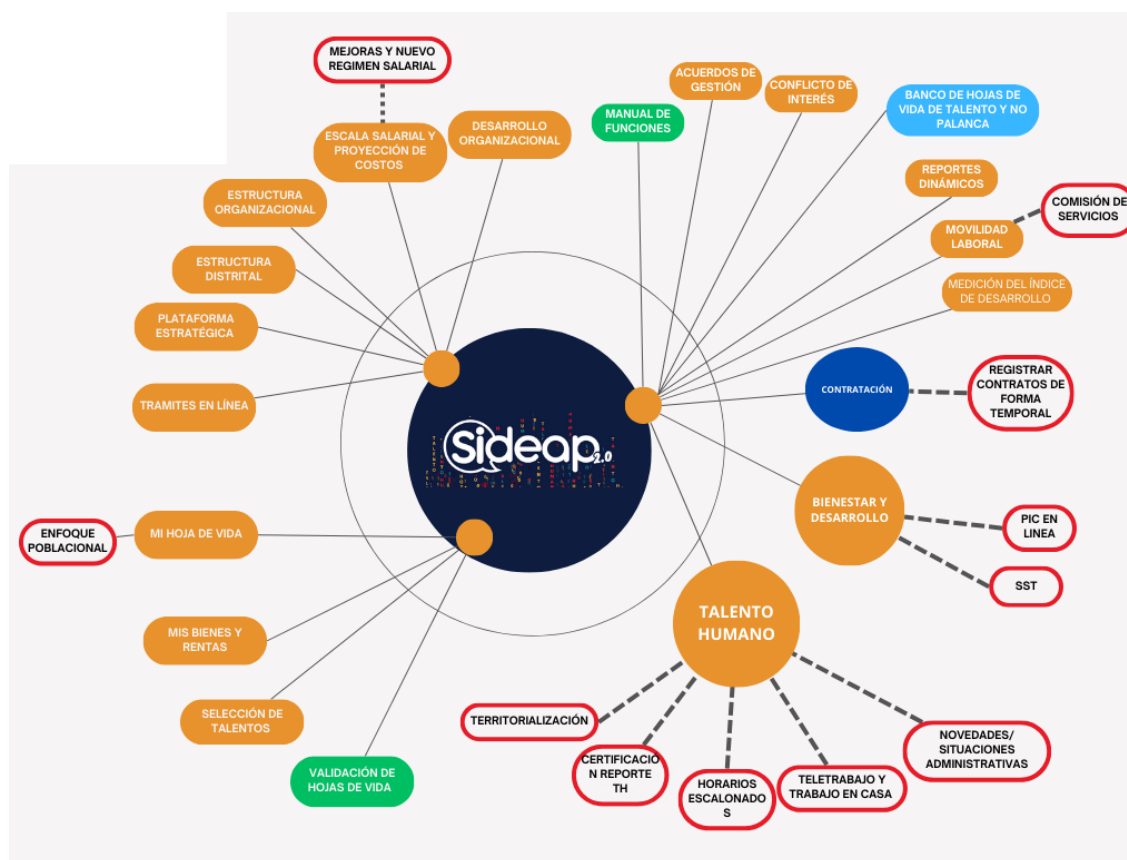
Subsistemas: se crean en el entendido que la Gestión del Talento Humano es un proceso que está compuesto en su interior por procesos básicos como reclutar, retener, desarrollar y evaluar a las personas. De acuerdo con Chiavenato, cinco subsistemas hacen parte del proceso global de gestionar personas: atracción, organización, desarrollo, evaluación, y retención. Ahora bien, señala el mencionado autor que *"no están relacionados entre sí de manera única y específica, son contingentes y situacionales, y varían con la organización"*

En el marco del SIDEAP, se conciben los mismos subsistemas del SIGEP: Organización Institucional, Recursos Humanos y Servicio al Cliente.

- A. **Módulos:** corresponde a una serie agrupaciones temáticas de la gestión del Talento Humano que hacen parte de un mismo subsistema. Su creación ha implicado un proceso de diseño y puesta en producción en el sistema.
- B. **Funcionalidades:** son propiedades o diversas utilidades que se le ha dado a un módulo, en el entendido de que la gestión del talento es un proceso cambiante y que se debe adecuar a las necesidades normativas a las que haya lugar.

El siguiente cuadro resume los módulos y funcionalidades asociadas a cada subsistema desarrollada hasta el 2023:

Gráfica 62 Esquema de Módulos y funcionalidades de SIDEAP, 2023



Fuente: DASCD

Un aspecto relevante del SIDEAP, tiene que ver con la identificación de 12 conjuntos de datos para ser dispuestos en Datos Abiertos, para lo cual se utilizó la Matriz de Caracterización de Activos de Información – MCAI del DASCD.

Estos datos se han publicado tanto en el portal Web, www.datos.gov, la página de Datos abiertos del estado, como en la página Web del DASCD.

Gráfica 63 Datos abiertos de DASCD, 2023

Fuente: <https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/departamento-administrativo-del-servicio-civil-distrital>

Los doce conjunto de datos son:

Gráfica 64 Doce Conjunto de Datos abiertos DASCD Publicados, 2023

| Dato Abierto | Definición |
|---|--|
| Ejecución Presupuestal | Es el proceso mediante el cual se afecta en forma definitiva la apropiación presupuestal y se garantiza que esta no será desviada a ningún otro fin |
| Seguimiento Plan de Acción Institucional DASCD | Documento que consolida la estrategia desarrollada a través de proyectos o acciones en cada vigencia para dar cumplimiento a las metas, programas y proyectos del PA. |
| Caracterización de los Contratistas del Distrito | Se reporta información de cifras determinadas como datos abiertos con variables sociodemográficas de los contratistas de prestación de servicio en el Distrito Capital. |
| Contratos Distritales | Se reporta información sobre las variables de los contratos de prestación de servicios suscritos por cada una de las entidades distritales registrada en el Sistema |
| Caracterización de Servidores Públicos Distritales | Se reporta información sociodemográfica de los servidores públicos distritales, registrada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP. |
| Plantas Empleo Público | Se reporta la información registrada en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP de la estructura de las plantas de las entidades. |
| Contratados mediante la iniciativa Talento No Palanca | Talento no Palanca es un banco de hojas de vida que sirve como un repositorio de información al cual las entidades y organismos distritales acuden a efectos de seleccionar aquellos perfiles consideran se ajustan a sus necesidades. |
| Matriz de Caracterización de Activos de Información | Documento que consolida los instrumentos para la divulgación de información tales como: -Registro de activos de información -Índice de información |
| Plan Anual de Adquisiciones | El Plan Anual de Adquisiciones es una herramienta que facilita identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes y servicios de la entidad. |
| Estructura Distrital | Se compone de cinco campos que permiten caracterizar las entidades distritales, las cuales son objeto de análisis en los temas de competencia del DASCD. |
| Vinculaciones | Vinculación de funcionarios a los cargos que componen las plantas de personal, en el componente Empleo Público, de las entidades distritales. |
| Ley de Cuotas | Se compone de veintinueve campos, los cuales permiten relacionar las vinculaciones vigentes a las Plantas de Personal de las entidades distritales. |

Fuente: <https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/departamento-administrativo-del-servicio-civil-distrital>

En la página Web del DASCD se encuentra disponibles la información sobre Datos abiertos, en la opción transparencia <https://serviciocivil.gov.co/transparencia>, en la sección de “7. Datos abiertos”:

Gráfica 65 Publicación Transparencia y Acceso a la Información, 2023

Transparencia y Acceso a Información Pública

De acuerdo a la Ley 1712 de 2014, y resolución 1519 de 2020 de MinTIC el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital pone a disposición de la ciudadanía la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, donde podrán conocer de primera mano toda la información relacionada con el Anexo 02 de la Resolución 1519 de 2020 y demás disposiciones para entidades territoriales de la nación.

Según lo dicta la Ley, la información generada por las entidades del Estado no podrá ser reservada o limitada, por el contrario es de carácter público. En este sitio se proporciona y facilita el acceso a la misma en los términos más amplios posibles en el momento.

[Expandir todo el contenido](#)

| | |
|--|---|
| 1. Información de la entidad | + |
| 2. Normativa | + |
| 3. Contratación | + |
| 4. Planeación, presupuesto e informes | + |
| 5. Trámites | |
| 6. Participa | + |
| 7. Datos abiertos | + |
| 8. Información específica para grupos de interés | + |
| 9. Obligación de reporte de información específica por parte de la entidad | + |
| 10. Información tributaria en entidades territoriales locales | + |

Fuente: <https://serviciocivil.gov.co/transparencia>

De igual manera se realiza la publicación de Datos abiertos en la página Web del DASCD, como se observa en la siguiente gráfica:

Gráfica 66 Datos abiertos en DASCD, 2023

Home / Datos Abiertos

Datos Abiertos

Detalle de caracterización de contratistas y contratos de prestación de servicios suscritos por cada una de las entidades distritales en el mes de agosto 2023. Información en archivo plano.

Enviado por lvelasquez el Jue, 28/09/2023 - 21:06 [Lee más](#)
Detalle de caracterización de servidores y composición de las plantas de empleo por cada una de las entidades distritales a 31 de agosto de la vigencia 2023 Informacion en archivo plano.

Enviado por lvelasquez el Jue, 28/09/2023 - 21:03 [Lee más](#)
Detalle de caracterización de servidores y composición de las plantas de empleo por cada una de las entidades distritales a 30 de junio de la vigencia 2023 Informacion en archivo plano

Enviado por lvelasquez el Mié, 19/07/2023 - 13:51 [Lee más](#)
Detalle de caracterización de servidores y composición de las plantas de empleo por cada una de las entidades distritales a 30 de abril de la vigencia 2023 Informacion en archivo plano

Home / Node
/ Detalle de caracterización de contratistas y contratos de prestación de servicios suscritos por cada una de las entidades distritales en el mes de agosto 2023. Información en archivo plano.

Detalle de caracterización de contratistas y contratos de prestación de servicios suscritos por cada una de las entidades distritales en el mes de agosto 2023. Información en archivo plano.

Enviado por lvelasquez el Jue, 28/09/2023 - 21:06 **Fecha publicacion** Jue, 28/09/2023 - 12:00
Recurso

Archivo adjunto
Adjunto
 agosto2023_contratacion.zip
Categoría VTH
Datos Abiertos

Fuente: <https://serviciocivil.gov.co/node/50477>

A continuación, se presentan los avances en la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, con análisis realizados, de manera principal, con datos administrados por el SIDEAP.

6. CREACIÓN DE EMPLEO



6. ANÁLISIS CREACIÓN DE EMPLEO

Las ciudades y regiones buscan posicionarse como lugares que brindan a las personas y a las empresas oportunidades de empleo y condiciones para la innovación, la creación de riqueza y el mejoramiento de la calidad de vida. Bogotá es la principal economía del país y ocupa un lugar destacado en América Latina como centro de negocios, sus principales actividades son la industria, el comercio y los servicios financieros y empresariales, en las cuales posee una especialización relativa frente al total del país.

De igual manera la Administración Distrital, como se ha presentado, es una importante generadora de empleo digno, por lo cual ha venido implementando estrategias contenidas en el actual Plan de Desarrollo *“Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*, en el que se propuso avanzar en una política de trabajo decente (artículo 61 del Acuerdo Distrital 761 de 2020). Dicha política contemplaba una estrategia de formalización y dignificación laboral, a través de la creación de por lo menos 1.500 empleos públicos destinados a la atención de asuntos estratégicos para la ciudad. Algunas de estas estrategias consistían en:

1) ***Garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior.*** Fortalecimiento de la planta de empleos y creación de empleos temporales de docentes para la atención a la primera infancia en los 273 jardines infantiles distribuidos en las 20 localidades de Bogotá y administrados directamente por la Secretaría Distrital de Integración Social²⁴.

2) ***Atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras,*** con la conversión de empleos temporales en permanentes, en la Secretaría Distrital de la Mujer para el funcionamiento de las *Casas de Igualdad de Oportunidades* distribuidas en localidades y territorios de Bogotá y que cumplen un rol importante en el empoderamiento social y político, la prevención y atención de las violencias contra las mujeres, así como para la institucionalización del *Sistema Distrital de Cuidado*, el cual es una parte de los Sistemas de Protección Social, para brindar atención y servicios a las mujeres cuidadoras.

Adicionalmente, se creó la Subdirección de Discapacidad en la Secretaría Distrital de Integración Social y se generaron cargos permanentes en la *Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación*²⁵.

²⁴ Estas acciones promueven el desarrollo de acciones de promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos y contribuyen a la prevención de vulneraciones en el ámbito educativo con el fin de reducir y erradicar prácticas violentas en el ámbito educativo, así como para fortalecer la administración de los fondos educativos de las instituciones educativas oficiales a cargo de la Secretaría de Educación del Distrito, así como la puesta en operación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “ATENEA”.

²⁵ Encargada de liderar el proceso de reparación integral que incluye reparación colectiva, retornos y reubicaciones, prevención y protección; la implementación de la estrategia de paz del Distrito Capital, la formulación e implementación de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y, las actividades en materia social, arte y cultura, archivo y gestión documental que contribuyen a dignificar y recoger la Memoria Histórica de las Víctimas y del conflicto.

3) **Mejoramiento de la movilidad urbana:** Además, se ampliaron las plantas de personal del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), la Empresa Metro de Bogotá y la Secretaría Distrital de Movilidad, con el propósito de mejorar la movilidad de la ciudad²⁶.

4) **Consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía:** Se fortaleció la capacidad institucional de la *Secretaría Distrital de Gobierno en el proceso de gestión policiva* y se puso en marcha un *Centro Especial de Reclusión* para garantizar condiciones dignas de permanencia de las personas privadas de la libertad y aliviar el hacinamiento padecido en los centros de detención transitoria de la ciudad.

5) **Vigilancia en salud pública y de control sanitario:** Se puso en funcionamiento la Subdirección de Laboratorio de Salud Pública.

6) **Gestión y operación catastral multipropósito:** Se realizó una adecuación institucional de la UAE Catastro Distrital para prestar el servicio público de **gestión y operación catastral multipropósito** en cualquier lugar del territorio nacional cuando sea contratada para el efecto.

7) **Cultura ciudadana como eje estructurante de la vida social y de la acción pública en la ciudad:** El sector cultural se fortaleció mediante un ajuste institucional alineado con la política de economía cultural y creativa y la gestión del conocimiento sectorial. Se destacan las funciones de la Autoridad Administrativa Especial de Policía en la protección y conservación del patrimonio cultural ubicado en el Distrito Capital, la gestión de la seguridad social de los artistas a través de los Beneficios Económicos Periódicos –BEPS y, para apoyar las acciones y estrategias sectoriales en el campo del arte y la cultura.

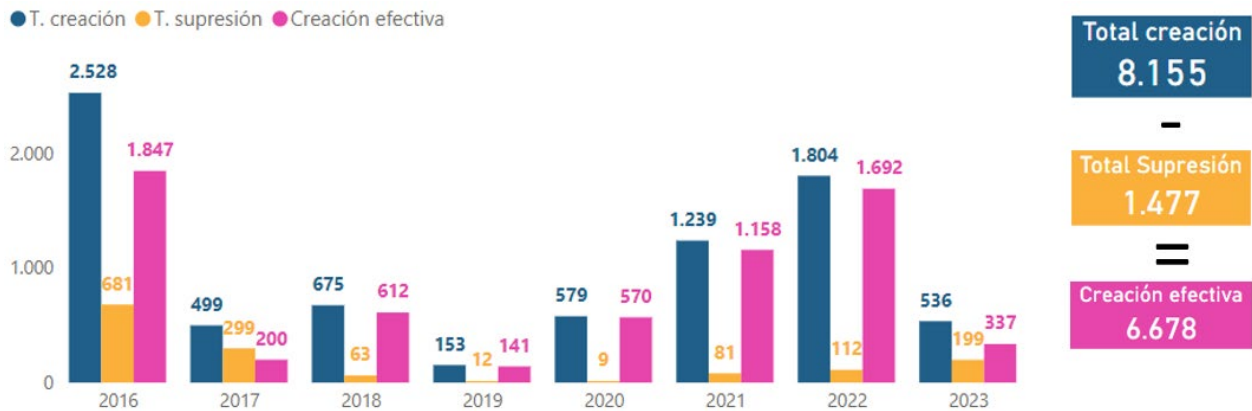
8) **Reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital :** se realizó el ajuste institucional para garantizar cumplimiento de las obligaciones instituidas en la Ley 1952 de 2019, con la **creación de las Oficinas de Control Interno Disciplinario**; la gestión de la *Dirección Distrital de Tesorería* en torno a la administración de información de operación y gestión de tesorería, de las cuentas bancarias en las que se administran los recursos del Tesoro Distrital. Lo anterior, con el propósito de cumplir con las obligaciones y transferencias de recursos solicitados y la consolidación de las obligaciones tributarias y presentación de información a nombre de Bogotá, D.C. y, el fortalecimiento de la capacidad del DASCSD para orientar los procesos de ajuste y adecuación institucional de las entidades y organismos del Distrito Capital.

Es así como, desde el año 2016 hasta diciembre 2023 la Administración Distrital generó un total 8.155 empleos públicos, con una creación efectiva de 6.678 empleos, demostrando compromiso con la implementación de la estrategia de formalización y dignificación laboral. Sólo, bajo el marco del Plan Distrital de Desarrollo actual y el artículo 61° del Acuerdo Distrital

²⁶ Todo ello encaminado a optimizar la ejecución de obras públicas de desarrollo urbanístico, la conservación de la infraestructura Vial y de Transporte, la planeación, estructuración, construcción, operación, explotación y mantenimiento de líneas férreas y de metro que hacen parte del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, el proceso de participación y el relacionamiento con la ciudadanía en la gestión de la infraestructura vial y de transporte de la ciudad, así como, la puesta en funcionamiento de un nuevo esquema de tránsito civil que garantiza el cumplimiento de las normas de tránsito en la ciudad.

761 de 2020, la administración Distrital logró la creación efectiva de 4.300 empleos públicos como un mecanismo de oportunidades de empleo y fortaleza de la capacidad institucional de nuestras entidades y organismos distritales que le apuntan a la mejora de eficiencia y calidad en la prestación de bienes y servicios a la ciudadanía.

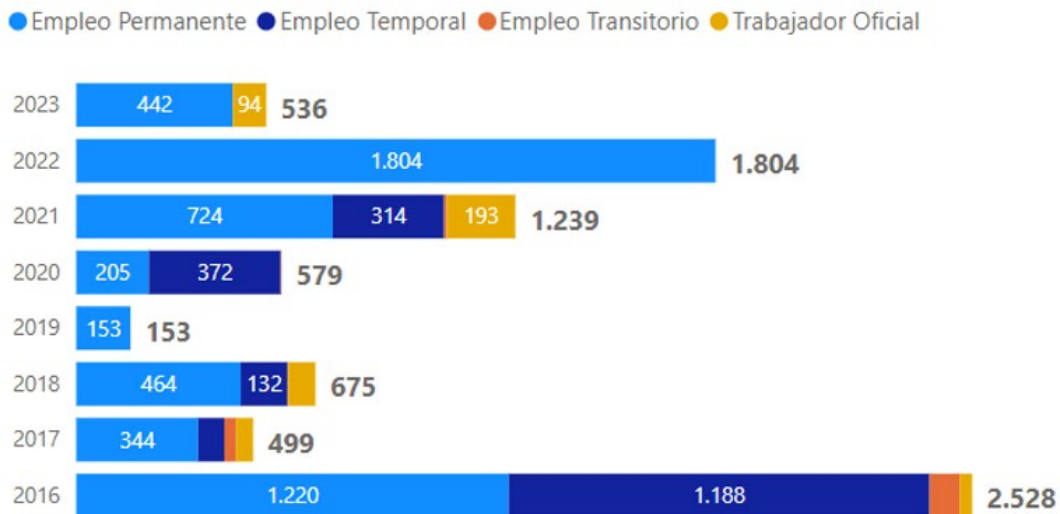
Gráfica 67 Creación de empleo, 2016 – 2023



Fuente: DASCD

Como se observa en la siguiente gráfica, del total de creación de empleo (8.013), el 66,7% fueron de empleo permanente, el 26,0% de empleo temporal, el 5,6% de trabajadores oficiales y solo el 1,6% de empleo transitorio.

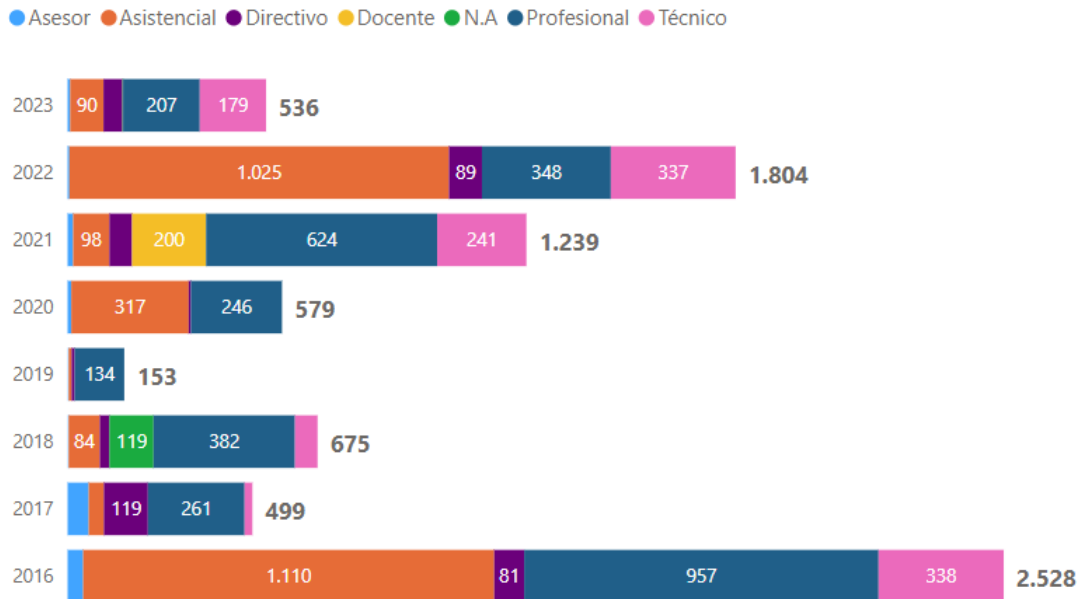
Gráfica 68 Creación de empleo por Tipo de empleo, 2016 – 2023



Fuente: DASCD

Por nivel del empleo, del total de creación de empleo (8.013), el 39,4% fueron de empleos de nivel profesional, el 34,6% de nivel asistencial, y el 14,7% de nivel técnico, entre otros.

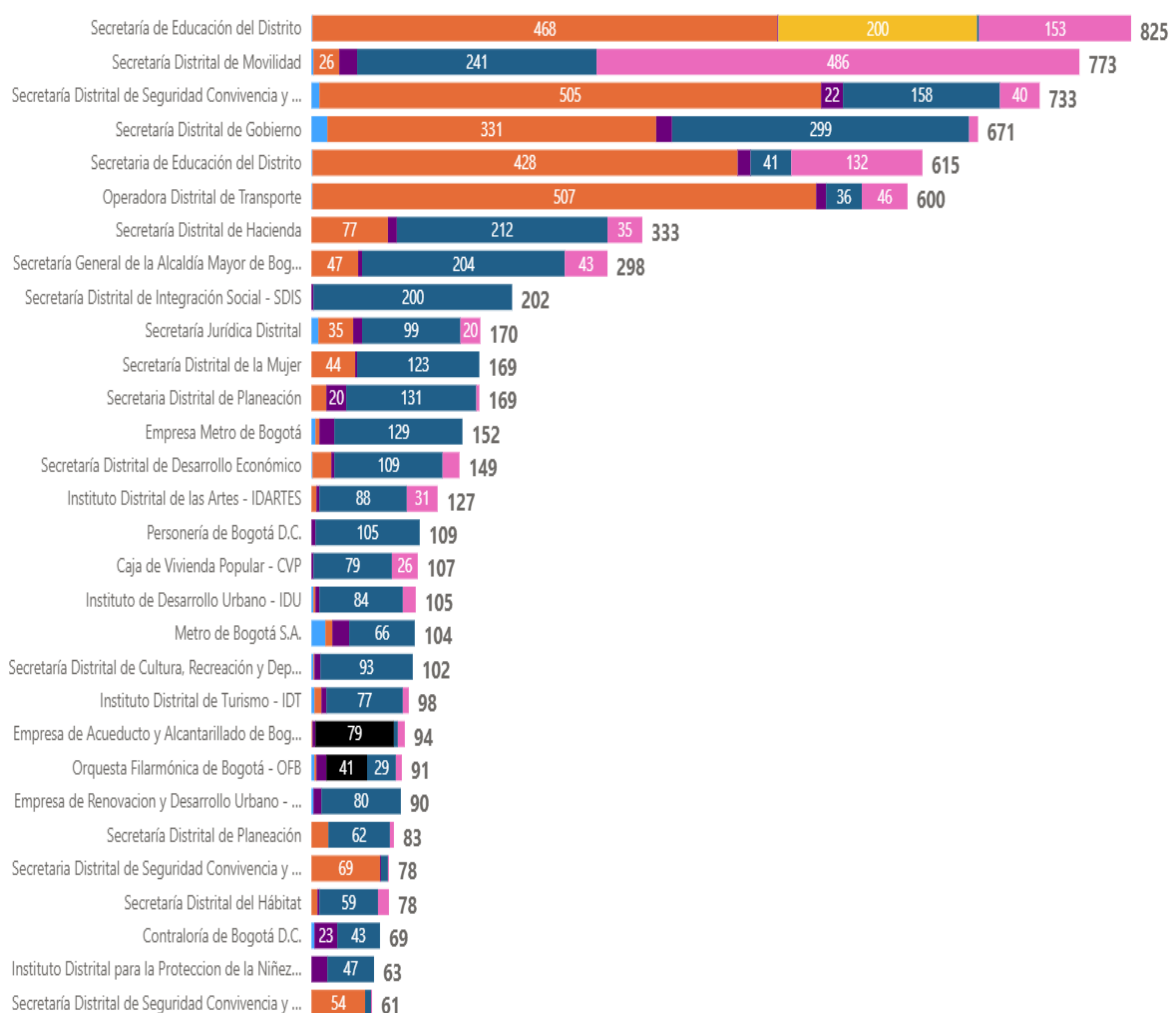
Gráfica 69 Creación de empleo por Nivel de empleo, 2016 – 2023



Fuente: DASCD

Dentro de las entidades Distritales que más han generado empleo se encuentran la Secretaría de Educación con 825 personas contratadas (10,3%), la Secretaría Distrital de Movilidad con 773 (9,6%), la Secretaría Distrital de Seguridad y Convivencia con 733 (9,1%) y la Secretaría Distrital de Gobierno con 671 personas (8,4%). En la siguiente gráfica se muestran los empleos creados por entidad y nivel de empleo, desde el 2016.

Gráfica 70 Creación de empleo por Nivel de empleo y Entidad, 2016 – 2023



Fuente: DASCD

7. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



7. ANÁLISIS ENFOQUE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

Como se presentó anteriormente, de acuerdo con el DANE, en diciembre de 2023, en la participación de las mujeres mayores de 18 años, en Bogotá, era del 53%. De igual manera, según el DANE la esperanza de vida de las mujeres era del 82,2 años, lo que implica que las mujeres adultas mayores tienen más probabilidad de llegar a vivir solas pues su esperanza de vida es mayor a la de los hombres y, en consecuencia presentan una mayor prevalencia de viudez; ellas, además, enfrentan más obstáculos desde el punto de vista económico por tener menores ingresos y menor cobertura pensional.

La participación de las mujeres en el mercado laboral de Bogotá es aún limitada, según el análisis del DANE sobre brechas de género en Colombia, la tasa global de participación de las mujeres en 2022 fue de 61,1% en la ciudad. La proporción de mujeres graduadas en educación superior (pregrado y postgrado) es mayor que la de hombres, sin embargo, ellas se concentran en algunos sectores como la salud y la educación y tienen una menor participación en arquitectura, ingenierías y urbanismo. Se presentan brechas salariales importantes entre los hombres y las mujeres, las cuales se disminuyen con el nivel educativo, pero no desaparecen. Las mujeres con educación superior ganan menos que los hombres con el mismo nivel de estudios.

Las brechas de desigualdad se reproducen también en el ámbito empresarial. El número de mujeres propietarias de micronegocios es inferior al de los hombres al igual que los ingresos de sus emprendimientos son inferiores. La Cámara de Comercio de Bogotá realizó un análisis de las brechas de género en las empresas de Bogotá y 59 municipios de Cundinamarca y encontró que las mujeres son propietarias del 43,5% de las empresas activas pertenecientes a personas naturales en 2021 (Registro mercantil y gran encuesta del empresariado, 2021). Adicionalmente solamente en el 27,2% de las empresas registradas, ellas son las que toman las principales decisiones, es decir que, en el resto de las empresas, las decisiones son tomadas por hombres o son decisiones conjuntas. En el análisis también se refleja que en las empresas en las que las mujeres toman las principales decisiones, existe un mayor número de mujeres que trabajan en la empresa y además, dichas empresas cuentan en mayor medida con objetivos o metas relacionadas con la equidad de género²⁷.

La falta de ingresos propios afecta la autonomía financiera de las mujeres y su participación en la toma de decisiones. La falta de ingresos y las condiciones laborales desventajosas, produce una mayor incidencia de la pobreza monetaria, la cual, en Bogotá y en general en Colombia ha sido históricamente mayor entre las mujeres que entre los hombres, aunque las diferencias no son significativas²⁸.

²⁷ Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá "Informe de brechas de género en la economía colombiana". Las mujeres en Bogotá y los 59 municipios de Cundinamarca. Observatorio de la región: Informe de Brechas de género en la economía colombiana | CCB

²⁸ Fuente: DANE. Resumen ejecutivo "Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia". Segunda edición, 2022.

En el sector rural, cuando se analiza la propiedad de un activo productivo importante como la tierra por parte de las mujeres, ellas son propietarias de menos de la mitad de los predios totales y además, su extensión es menor (microfundios) a la de los predios poseídos por los hombres.

En cuanto a la distribución del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado, de acuerdo con la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) 2021, el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) asciende a 230.338 mil millones de pesos, de los cuales alrededor del 75% son generados por el trabajo no remunerado de mujeres. El valor económico de las horas aportadas por las mujeres equivale al 19,6% del PIB de Colombia. Según datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020-2021, diariamente, las mujeres destinan en promedio 7 horas y 46 minutos a este trabajo, en contraste con 3 horas y 6 minutos de los hombres, lo que significa una brecha de más de cuatro horas y también, que ellas dedican 2.5 veces el tiempo que ellos dedican al TDCNR.

7.1 Política pública en relación con la equidad de género en Bogotá

Mediante el Decreto 166 de 2010, se adoptó la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital. Posteriormente se actualizó mediante el documento CONPES *“Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030”*, publicado en 2021, adelantada en los últimos 16 años por las diferentes administraciones distritales. Dicha actualización permite la incorporación de las acciones propuestas en el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024. Dichas acciones comprenden el Sistema Distrital de Cuidado, el programa de reducción de la feminización de la pobreza, la transversalización de los enfoques de género y diferencial, el aumento de los niveles de participación e incidencia de las mujeres y el fortalecimiento del Distrito para prevenir y atender todas las formas de violencias que afectan a las mujeres de Bogotá.

De acuerdo con el reporte sobre la participación de las mujeres en la administración Distrital *“Bogotá se la juega por las mujeres”* el 61,6% de los servidores y servidoras públicas de las entidades y organismos distritales, son mujeres.

La elección de Claudia López Hernández como alcaldesa de Bogotá representa un hito significativo en la historia de la ciudad y subraya la importancia de tener una mujer en una posición de liderazgo. Como la primera mujer en ocupar el cargo de alcaldesa en la capital colombiana, Claudia López rompió barreras de género y se convirtió en un modelo a seguir para las mujeres y niñas de Bogotá. Su liderazgo es una manifestación tangible de la igualdad de género y envía un mensaje poderoso sobre la capacidad y competencia de las mujeres en la política y la administración pública.

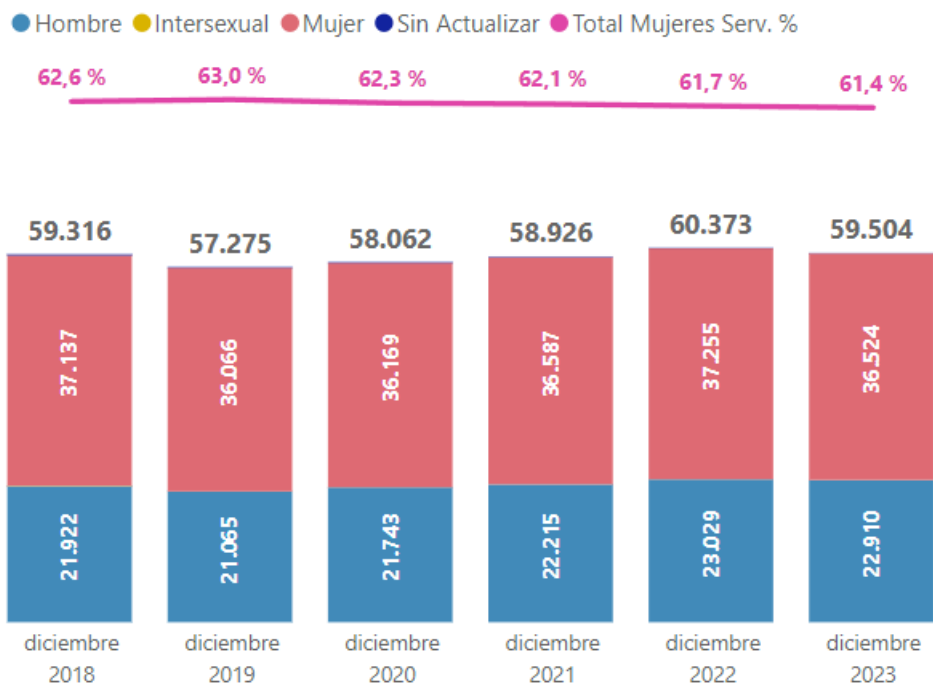
De acuerdo con el Observatorio Colombiano de Mujeres (2021), si bien se han alcanzado importantes logros y avances en la vinculación de mujeres en los empleos de máximo nivel decisorio tanto en el sector privado como público, aún se presentan brechas considerables que evidencian el compromiso que se debe realizar para alcanzar una paridad e igualdad en el acceso a estos empleos. De lo anterior, el Distrito Capital, ha buscado cumplir con este propósito, además de contar con una mujer como alcaldesa, se destaca la importancia de una perspectiva de género en la toma de decisiones gubernamentales, que rompe paradigmas

tradicionales conformando su gabinete central con el 38% de mujeres; nombrando mujeres en cargos tradicionalmente masculinizados como es el caso de la Operadora Distrital de Transporte - ODT- La Rolita, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB y la Secretaría Distrital de Movilidad, entre otros.

Su compromiso con la igualdad de género y la inclusión social ha llevado a la implementación de políticas y programas que abordan desafíos clave que enfrentan las mujeres en la ciudad, como la violencia de género, brechas para el acceso a oportunidades económicas y a la educación. Esto no solo mejora la calidad de vida de las mujeres en Bogotá, sino que también contribuye a un entorno más equitativo y justo para toda la población.

Es así como, para diciembre del 2023 se tenían 36.524 servidoras públicas con una participación del 61,4%, pasando de 37.131 mujeres en diciembre 2018, a 36.524 en diciembre de 2023.

Gráfica 71 Servidores Distrito Capital por Sexo, dic2018 - dic2023

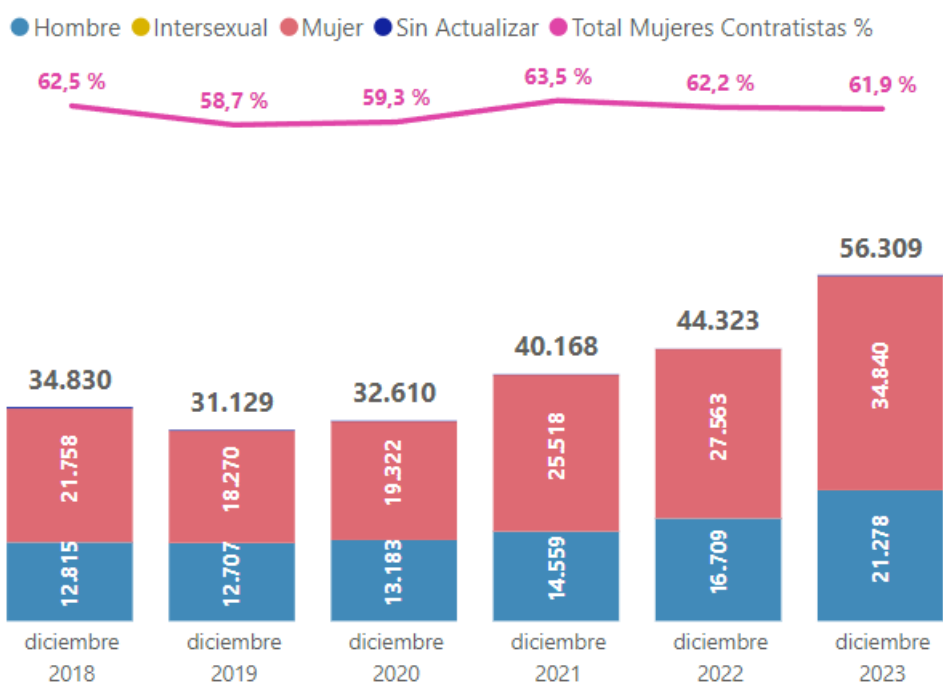


Fuente: SIDEAP - DASCD

Nota: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Para los contratistas se observa igual partición en la siguiente gráfica, ya que en diciembre del 2023 se tenían contratadas a 34.843 con una participación del 61,9%. Con un aumento notable en el número de contratistas mujeres, pues este aumentó en un 60,1% entre diciembre 2018 y diciembre 2023.

Gráfica 72 Contratistas Distrito Capital por Sexo, dic2018 - dic2023



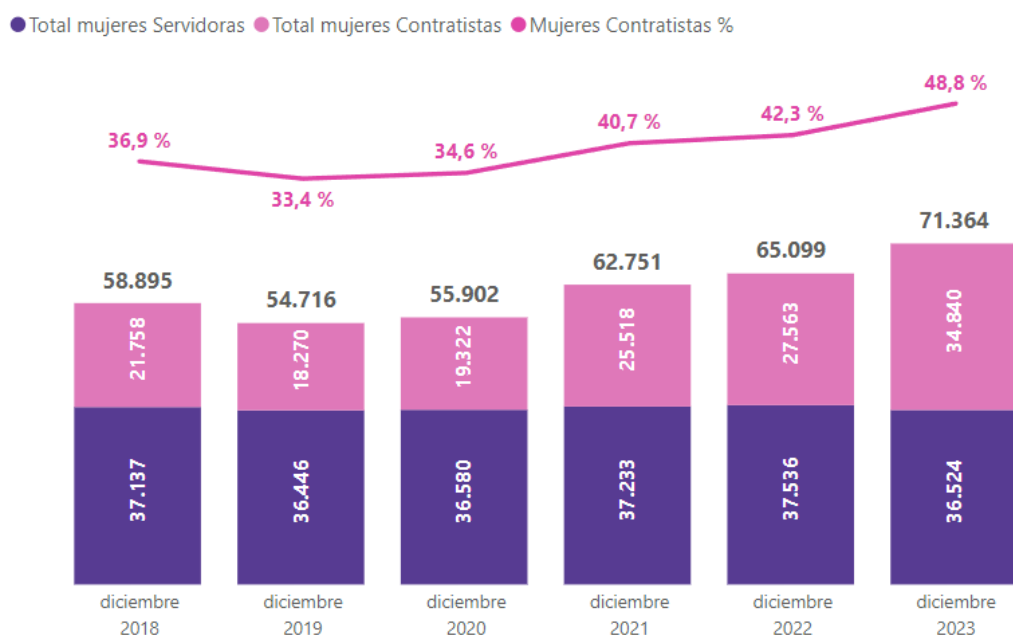
Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota: Se presenta la información de contratistas únicos en el distrito, (Personas únicas distrito) se aclara que una persona puede tener más de un contrato con diferentes entidades y organismos distritales.

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Para diciembre 2023, el total de mujeres en el Distrito Capital era de 71.364, con una participación de mujeres contratistas cerca al 48,8%. Dicha participación ha venido incrementándose, pues en diciembre de 2018 era del 36,9%, con un aumento de 11,9% puntos porcentuales.

Gráfica 73 Mujeres en Distrito Capital, dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota: Se presenta la información de contratistas únicos en el distrito, (Personas únicas distrito) se aclara que una persona puede tener más de un contrato con diferentes entidades y organismos distritales.

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

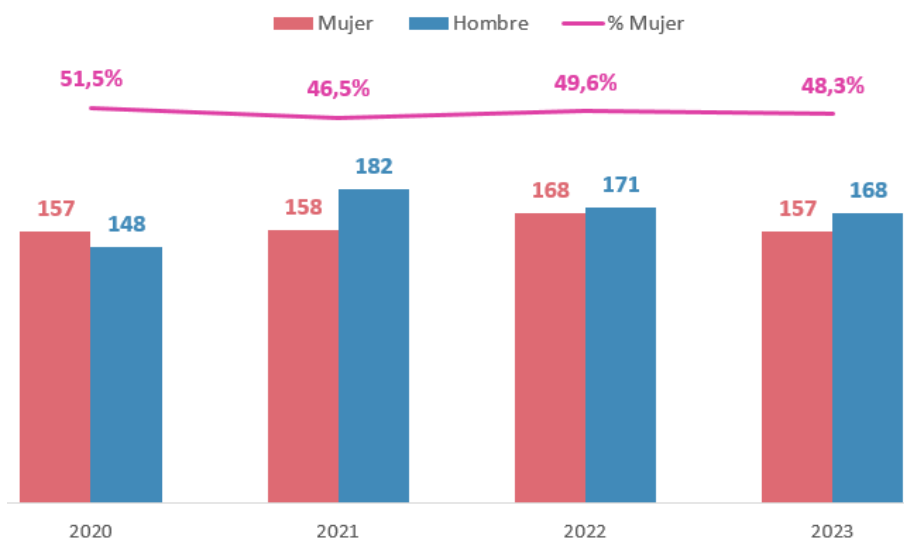
Sumando a lo anterior, desde el inicio de su gobierno, en el año 2020, la Alcaldía ha desarrollado estrategias de equidad de género y ha puesto especial atención en la distribución de los cargos del nivel directivo de todas las entidades y organismos distritales, siendo una estrategia no sólo para lograr el cumplimiento de la normatividad legal vigente, sino por convicción, pues la representación de los distintos géneros y en especial el de las mujeres es de relevancia para la administración por su trabajo dedicado y profesional, y por sus aportes al entender y resolver los problemas públicos de la ciudad.

Si se observa el comportamiento del indicador de la Ley de cuotas establecido normativamente en el Artículo 4° de la Ley 581 de 2000, la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se considera teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

Para el caso de Bogotá, de acuerdo a las posiciones que se deben incluir para este cálculo, la participación de las mujeres es mucho mayor al mínimo exigido, con un nivel alcanzado del 48,3% para el año 2023.

Gráfica 74 Ley de Cuotas: Máximo Nivel Decisorio, 2020-2023

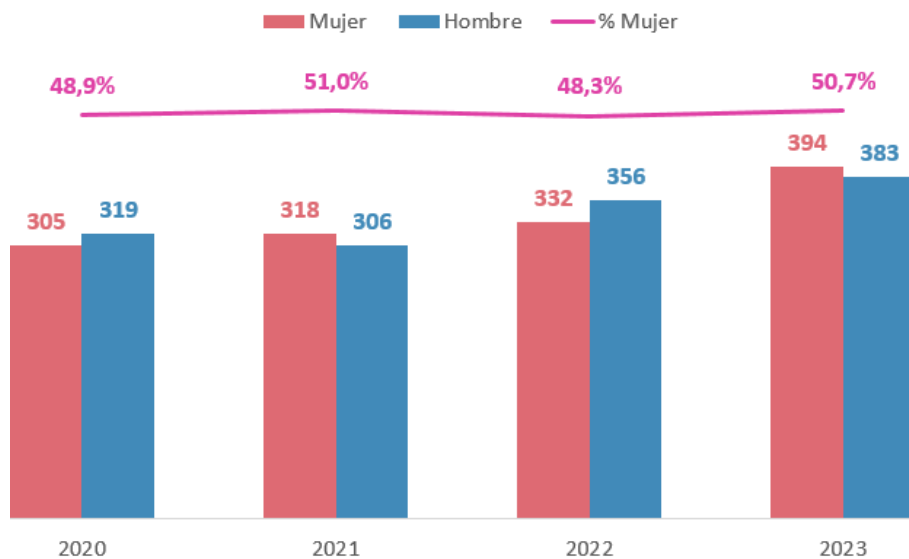


Fuente: SIDEAP - DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Con respecto a los cargos de otros niveles decisorios, de igual manera, de acuerdo a las posiciones que se deben incluir para este cálculo, la participación de las mujeres es mucho mayor al mínimo exigido, con un nivel alcanzado del 50,7% para el año 2023.

Gráfica 75 Ley de Cuotas: Otros Niveles Decisorio, 2020-2023



Fuente: SIDEAP - DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

En concordancia con el indicador de Ley de Cuotas, el indicador de la Participación efectiva de las Mujeres se motiva por la necesidad de visibilizar la garantía de los derechos de las mujeres en el marco de la paridad, basado en el Decreto 455 de 2020 que determinó las perspectivas de paridad en el ejercicio de empleos del nivel directivo en las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

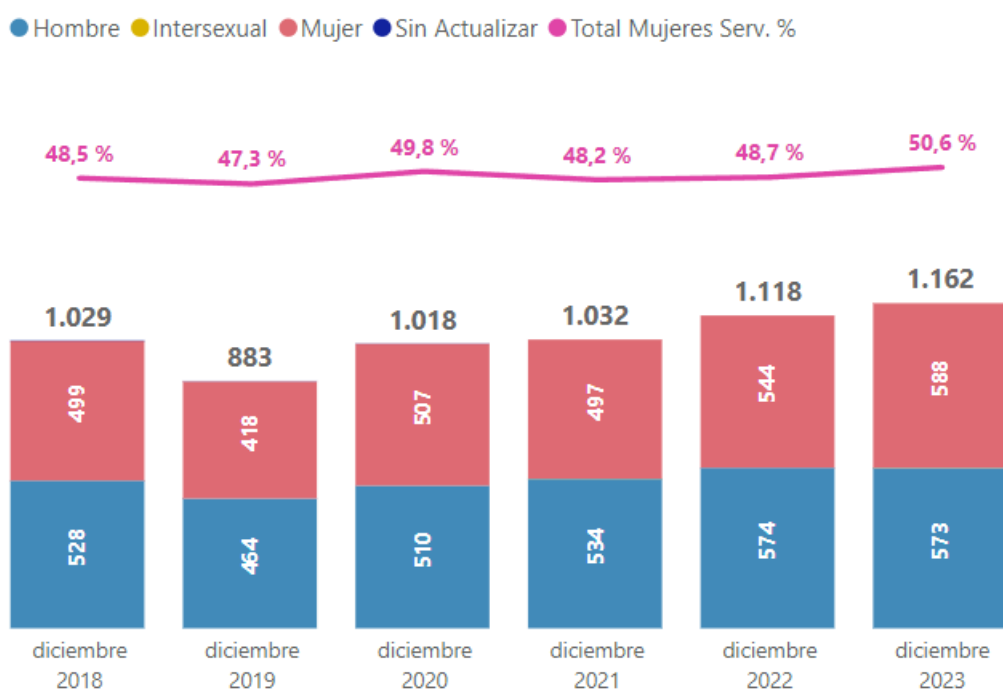
a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;

b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;

c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Es así como para diciembre 2023, el Distrito Capital llegó a una participación efectiva de mujeres del 50,6%, logrando con esto la meta propuesta por el Decreto.

Gráfica 76 Participación Efectiva de Mujeres, dic2018 - dic2023



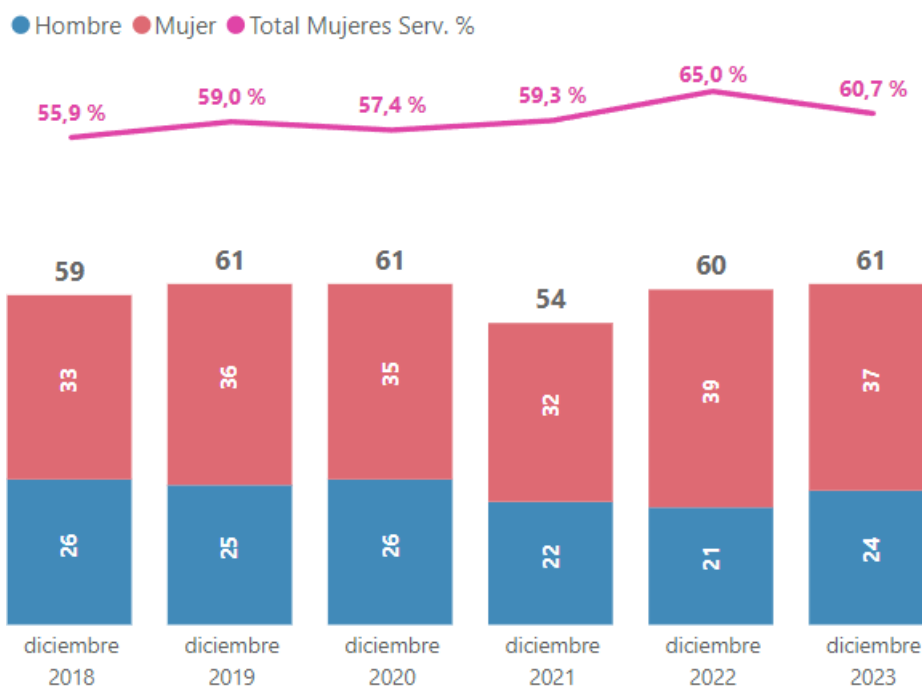
Fuente: SIDEAP - DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

En resumen, la Administración ha desempeñado un papel significativo en la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el avance de Bogotá hacia una ciudad más inclusiva y progresista.

Con respecto al DASCD, en la siguiente gráfica se observa que para diciembre 2023 contaba con 61 servidores públicos, de los cuales 37 eran mujeres y 24 hombres, en donde las mujeres tienen una participación del 60,7%. La planta de servidores se ha mantenido similar entre diciembre 2018 y diciembre 2023.

Gráfica 77 Talento Humano del DASCD por Sexo, dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP – DASCD

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

De manera adicional, el DASCD contaba en diciembre de 2023 con 44 contratistas, 24 hombres (54,5%) y 20 mujeres (45,5%).

Con respecto al comportamiento del indicador de la Ley de cuotas, en el DASCD, la participación de las mujeres es mucho mayor al mínimo exigido, con un nivel alcanzado del 83,3% para el año 2023 y del 50,0%, en otros niveles decisorios.

En cuanto al Indicador de Participación efectiva de mujeres, en el DASCD, para diciembre 2023, el Distrito Capital alcanzó una participación efectiva de mujeres del 77,8%, pasando la meta propuesta por el Decreto.

7.2 Análisis Asignación Básica Salarial

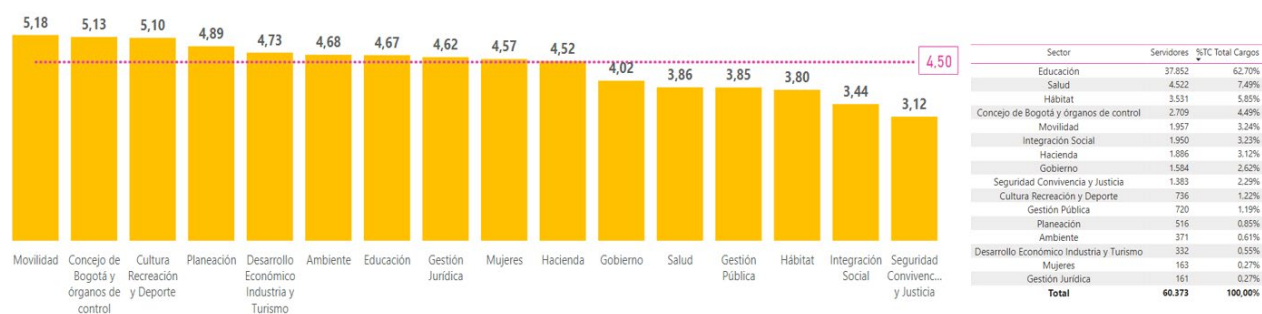
Como se ha señalado, el Distrito Capital cuenta con la vinculación de una mayoría de mujeres con más del 60% de participación de los servidores públicos, y se ha logrado mejorar la participación de las mujeres en cargos Directivos con cerca del 50%; no obstante se espera, que, de la misma manera a como se venido igualando la participación de la mujeres en el Distrito Capital, se iguale el salario básico de las mujeres al de los hombres para los distintos niveles jerárquicos que tiene el Talento Humano en la Alcaldía de Bogotá D.C.

Y de manera adicional, se espera que exista igualdad entre la asignación básica salarial entre los sectores que realizan labores de cuidado, como son los de Educación, Salud e Integración Social y los sectores que no realizan labores de cuidado.

Para lo cual, se plantea un comparación estadística del promedio de la asignación básica salarial entre los grupos de población que se están proponiendo, entre los sectores de labores de cuidado y de no cuidado, y entre las mujeres y los hombres.

En la siguiente gráfica se presentan los sectores que componen la Administración Distrital y la asignación salarial promedio proyectado a 2023, de cada uno de ellos, en la que se estima que el promedio de la asignación básica salarial del Distrito Capital es de aprox. 4,5 millones de pesos.

Gráfica 78 Asignación Salarial por Sector, 2023
Millones de pesos



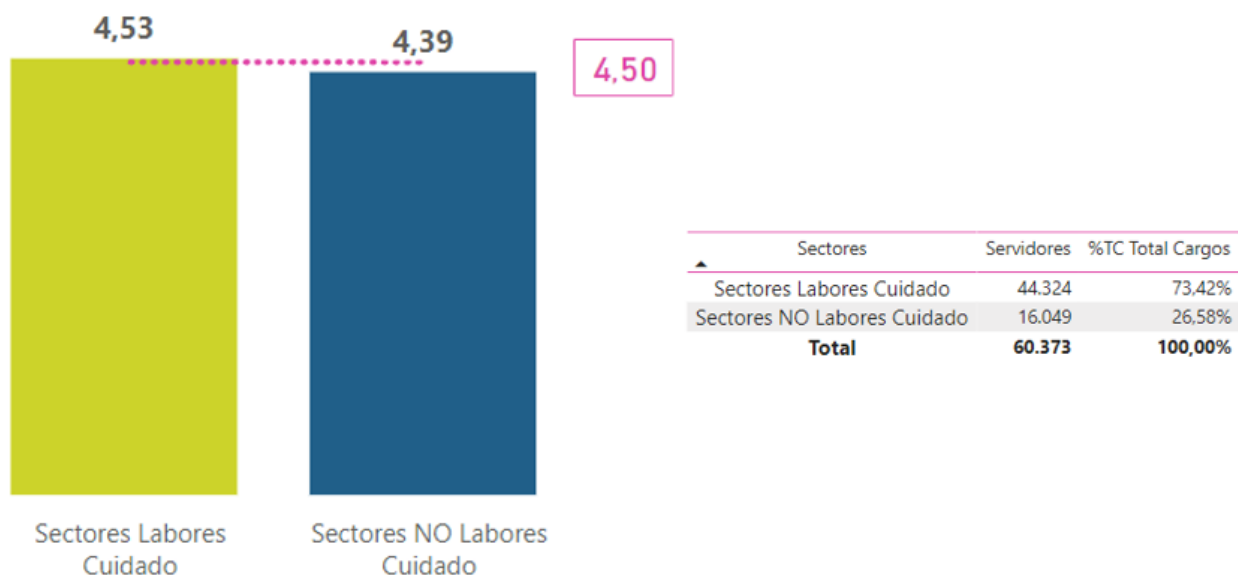
Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Por grupos de sectores entre los que realizan labores de cuidado (73,4% de los servidores) y los que no realizan labores cuidado (26,6%), se observa que en promedio los sectores de cuidado tienen un promedio mayor, estadísticamente significativo²⁹, que el de los que desarrollan su labor en los sectores de no cuidado.

²⁹ La hipótesis que se plantea responde a la pregunta: ¿Existe diferencia significativa salarial?, H_0 : Promedio de asignación Sectores Laboral Cuidado = Promedio de asignación Sectores Laboral NO Cuidado frente a H_1 : Promedio de asignación Sectores Laboral Cuidado \neq Promedio de asignación Sectores Laboral NO Cuidado. Y luego de realizar la prueba estadística de medias, se obtuvo como resultado, que con un nivel de significancia del 5%, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, por lo cual se puede señalar que existe diferencia estadística entre los salarios de los sectores Laboral Cuidado y los que NO lo son, a favor sectores Laboral Cuidado.

En los análisis de comparación de medias se debe anotar que los resultados muestran una realidad desde un punto de vista general, pues solo se realiza una comparación de la variable medida entre los grupos poblacionales comparados, y no se profundiza en el estudio de variables que pueden influir en que ocurran estas diferencia de asignación salarial, como pueden ser la experiencia de las servidores públicos, el nivel educativo, entre otros. Lo cual lleva a que se deba profundizar en el estudio de las causas por las que se presentan estas diferencias.

Gráfica 79 Asignación Salarial por Sectores Laborales de Cuidado y No Cuidado, 2023
Millones de pesos

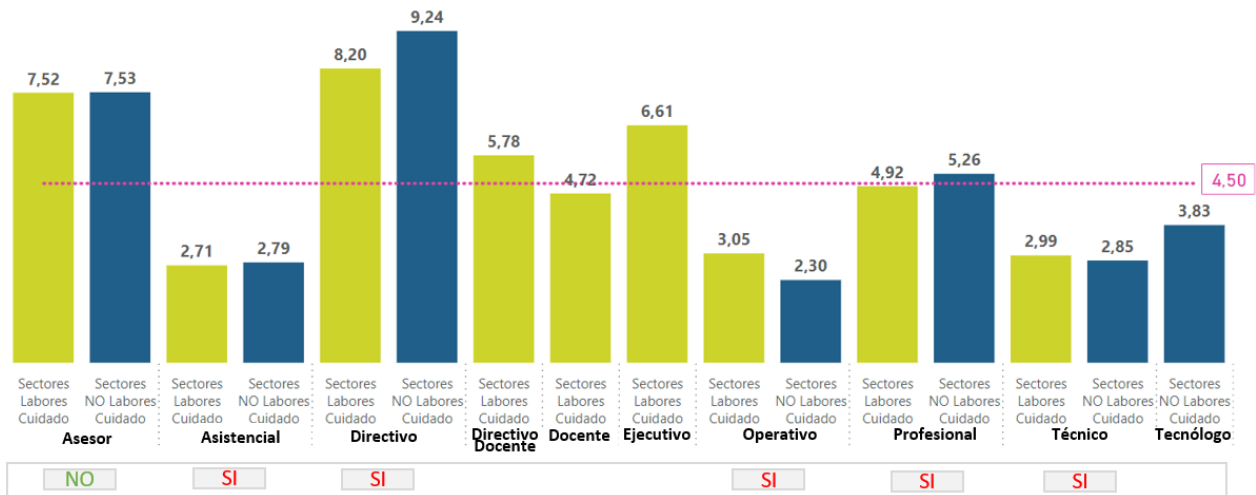


Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Por grupos de sectores entre los que realizan labores de cuidado y los que no realizan labores de cuidado por Nivel jerárquico, se observa que en promedio, NO existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de los Asesores, para los demás niveles jerárquicos que se pueden comparar³⁰, Si existen diferencia estadística a favor de los sectores laborales de no cuidado, en los niveles jerárquicos Asistencial, Directivo y Profesional y a favor de los sectores que realizan labores de Cuidado, en los niveles jerárquicos Operativo y Técnico.

³⁰ Para los niveles jerárquicos relacionados con la docencia no es posible realizar comparación con los sectores que no se dedican a labores de cuidado, aunque se ha observado que los salarios de algunos docentes de la Universidad Distrital sobrepasan el salario básico de la Alcaldesa, lo que aumenta el promedio salarios de los sectores de labores de cuidado.

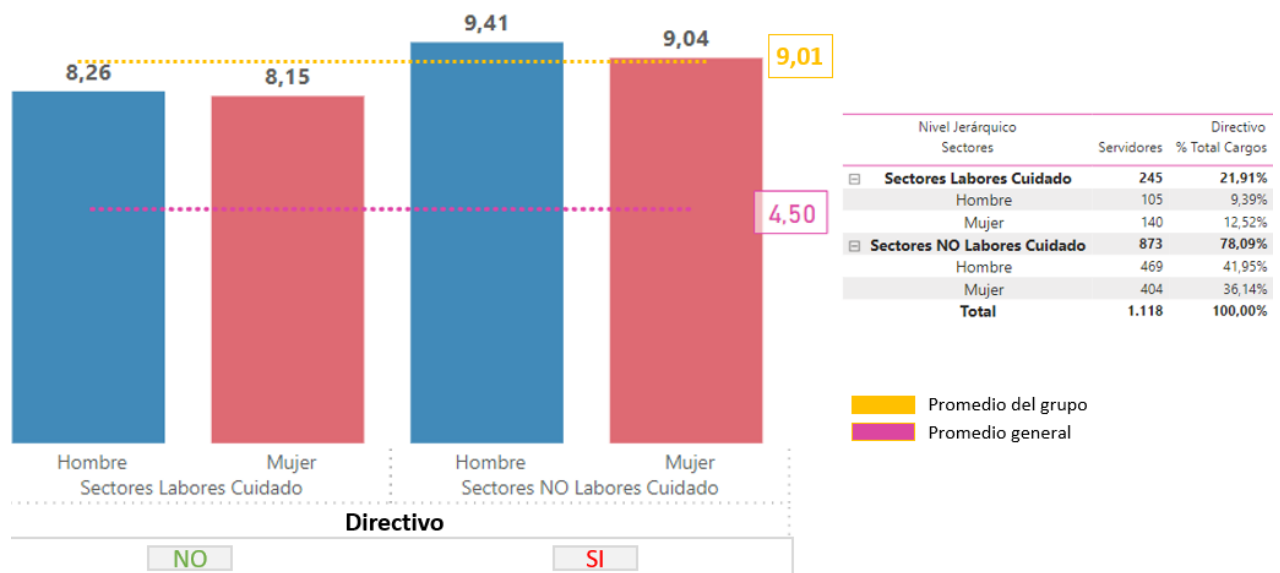
Gráfica 80 Asignación Salarial por Nivel Jerárquico por Sectores de Cuidado y No Cuidado, 2023 - Millones de pesos



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Ahora bien, cuando se realiza la comparación de los sectores de Cuidado y No Cuidado, por nivel jerárquico Directivo y por Sexo, con un promedio de ingreso de 9 millones, se observa que los sectores de labores de cuidado Directivo, tienen asignaciones salariales menores que los sectores labores de no cuidado, y para el sector de no cuidado, las mujeres tienen asignaciones salariales menores, que las asignaciones de los hombres, en el nivel Directivo.

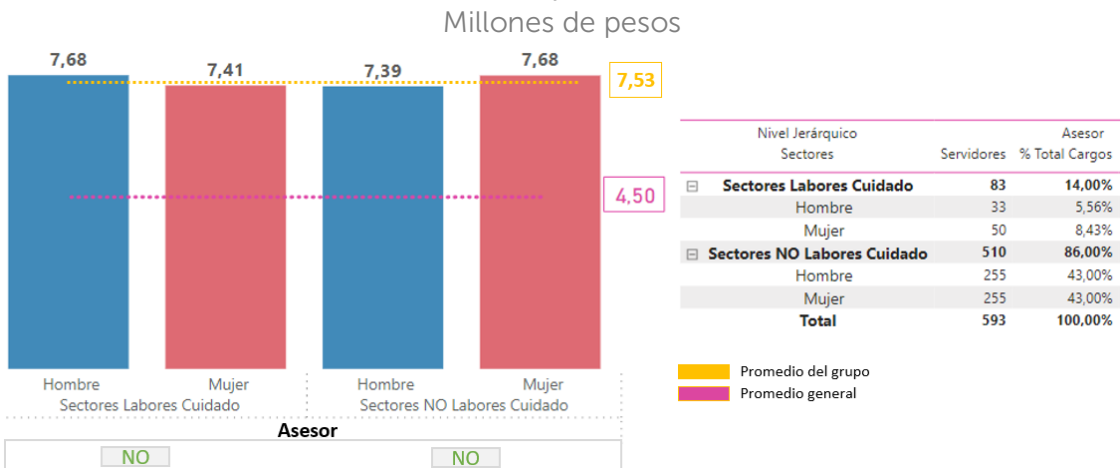
Gráfica 81 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Directivo y Sexo, 2023
Millones de pesos



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Para el nivel jerárquico Asesor, con un promedio de 7,5 millones de pesos de asignación básica salarial, se observa que NO existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres de los sectores de labores de cuidado y no cuidado, como lo muestra la siguiente gráfica.

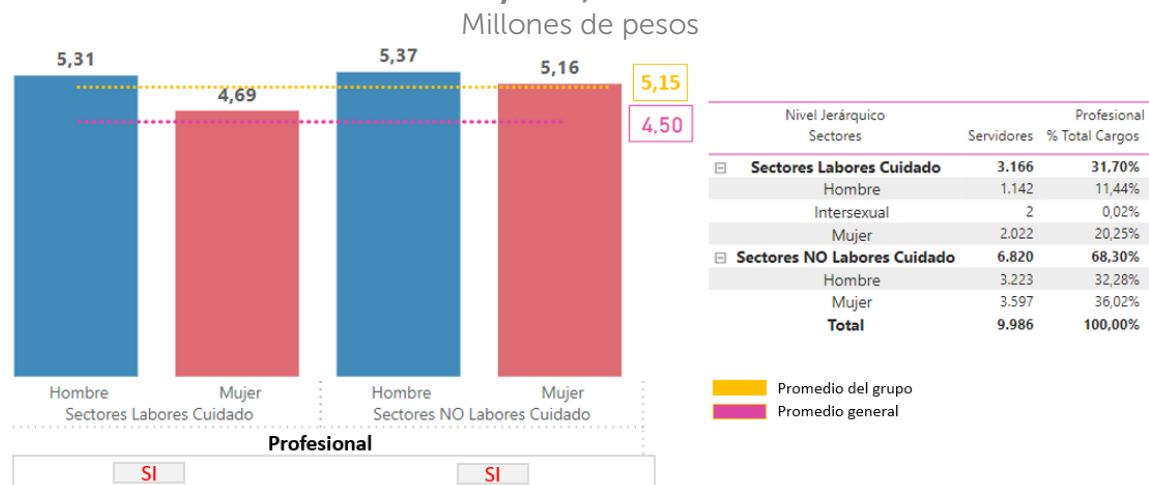
Gráfica 82 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Asesor y Sexo, 2023



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

En el nivel jerárquico Profesional, con un promedio de 5,15 millones de pesos de asignación básica salarial, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres de los sectores labores de cuidado y no cuidado, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en los dos grupos, tienen asignaciones básicas menores que los hombres.

Gráfica 83 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Profesional y Sexo, 2023

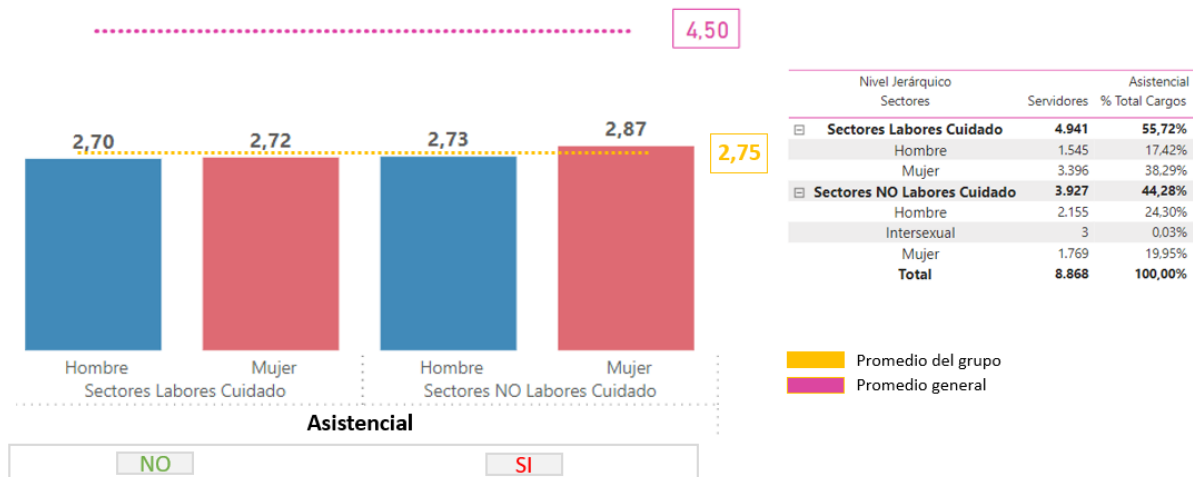


Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Para el nivel jerárquico Asistencial, con un promedio de 2,75 millones de pesos de asignación básica salarial, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y

mujeres de los sectores labores no cuidado, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en ese grupo, tienen mayores asignaciones básicas que los hombres.

Gráfica 84 Asignación Salarial por Sectores de Cuidado y No Cuidado por Nivel Asistencial y Sexo, 2023
Millones de pesos

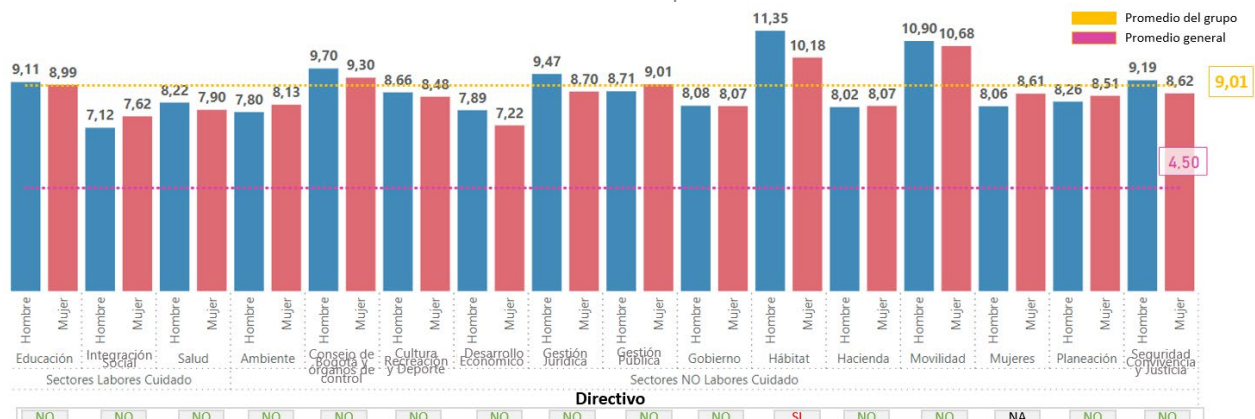


Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

A continuación se desagrega el análisis por cada uno de los sectores, por nivel jerárquico y por sexo.

Para el nivel jerárquico Directivo, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres en el sector de Hábitat, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en ese sector, tienen menores asignaciones básicas que los hombres. Para el sector Mujeres no fue posible realzar el cálculo porque sólo hay un hombre en el nivel Directivo.

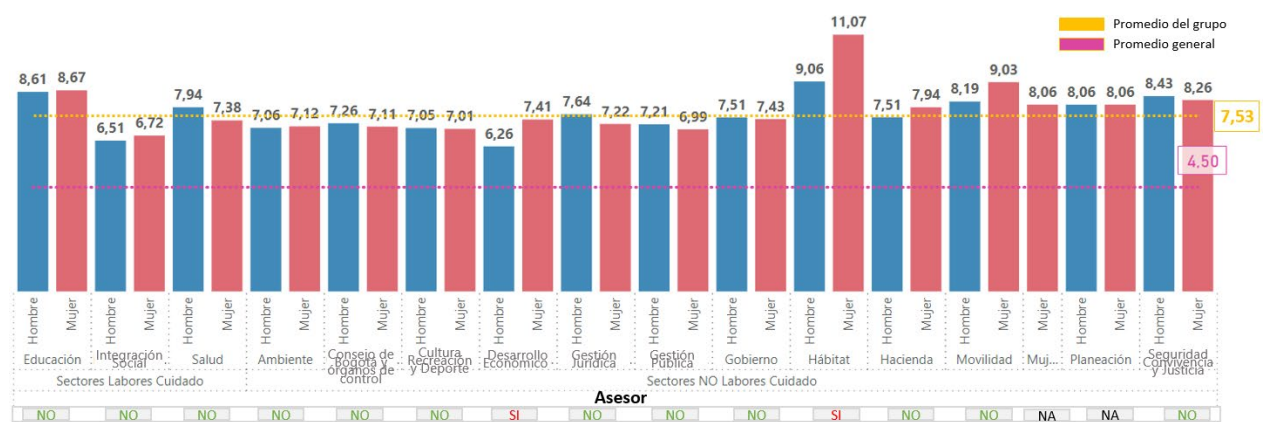
Gráfica 85 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Directivo, 2023
Millones de pesos



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Para el nivel jerárquico Asesor, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres en el sector de Desarrollo económico y el de Hábitat, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en el sector de Desarrollo económico tienen menores asignaciones básicas que los hombres, en el sector del Hábitat ocurre lo contrario.

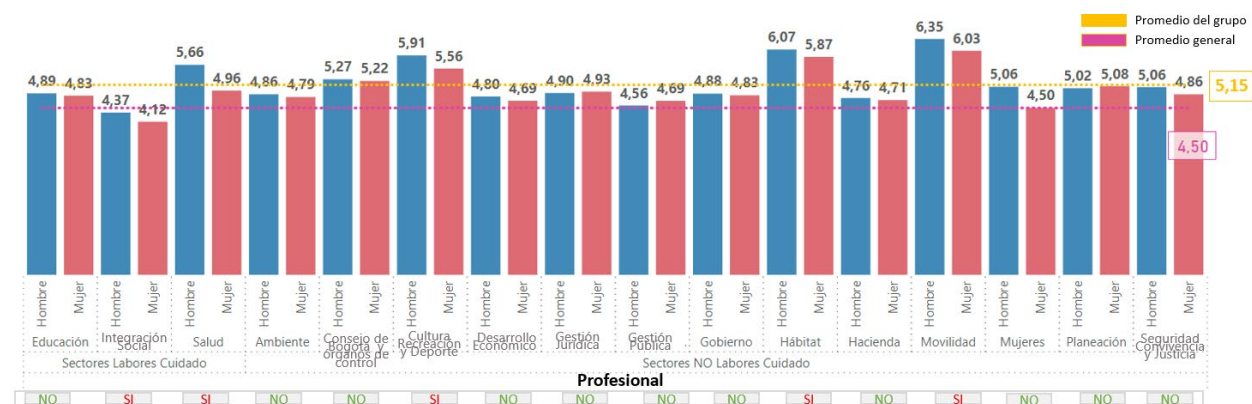
Gráfica 86 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Asesor, 2023
Millones de pesos



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Para el nivel jerárquico Profesional, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres en el sector de Integración Social, Salud, Cultura, Recreación y Deporte, Hábitat y Movilidad, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en los sectores con diferencias significativas tienen menores asignaciones básicas que los hombres.

Gráfica 87 Asignación Salarial por Sector, Sexo y Asesor, 2023
Millones de pesos



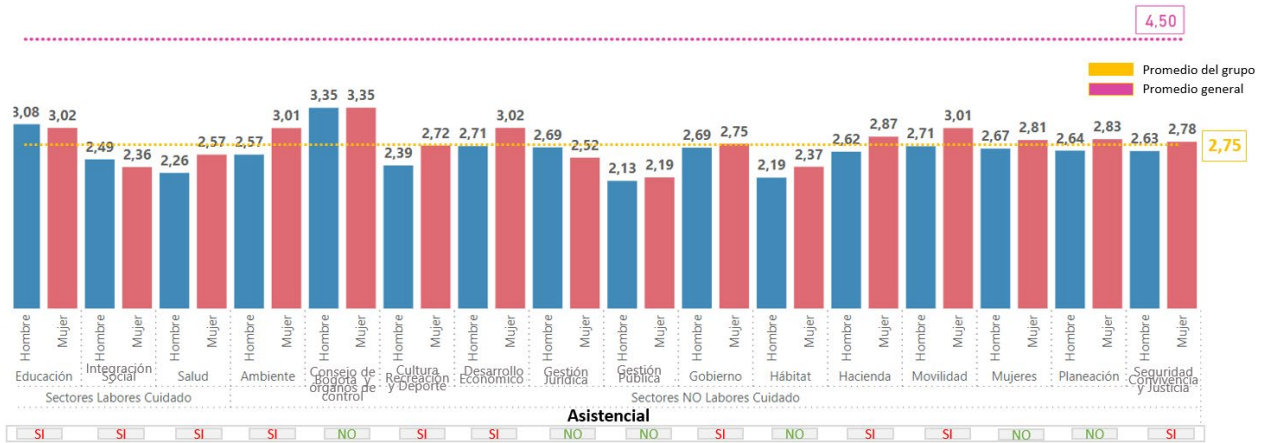
Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Para el nivel jerárquico Asistencial, se observa que SI existe diferencia estadística significativa entre los hombres y mujeres en el sector de Educación, Integración Social, Salud, Ambiente, Cultura, Recreación y Deporte, Desarrollo Económico, Gobierno, Hacienda, Movilidad, y Seguridad, Convivencia y Justicia, como lo muestra la siguiente gráfica. Y que las mujeres, en

la mayoría de los sectores presentan diferencias significativas con mayores asignaciones básicas que los hombres.

Asignación Salarial por Sector, Sexo y Asistencial, 2023

Millones de pesos



Fuente: SIDEAP – DASCD - Asignación básica salarial de 2022 (Millones de pesos) proyectada a 2023 con un incremento 14,62%

Como resultado interesante, se observa que las diferencias significativas de mujeres y hombres van aumentando a medida que disminuye la escala salarial promedio, es decir, a medida que disminuye el nivel jerárquico. Esto implica que a mayor nivel jerárquico las diferencias de salarios es menor entre hombres y mujeres, en todos los sectores, con solo un sector con diferencia (Hábitat), que cuando existen niveles jerárquicos menores como el Asistencial, con 10 sectores con diferencias significativas entre la asignación básica salarial entre hombre y mujeres.

Este análisis se debe continuar profundizando, como se indicó, modelando variables como el nivel educativo de los servidores, la experiencia exigida, entre otros aspectos.

8. JÓVENES



8. JÓVENES

Existe un gran interés por integrar a los jóvenes³¹ (de 18 a 28 años) al Estado, para lo cual se han expedido diferentes directrices como el Decreto 2365 de 2019, que propende por la vinculación de los jóvenes con iniciativas como las de *Más Jóvenes en el Estado* y se cree una renovación generacional en el servicio público.

De igual manera, el Distrito Capital se encuentra comprometido con los jóvenes, por lo cual, entre el 2020 y 2023 obtuvo importantes avances en cuanto al cumplimiento de estos compromisos con acciones afirmativas, pues de los 3.740 empleos creados en este rango de tiempo, 539 son empleos en el nivel profesional sin requisitos.

Asimismo, con respecto a las medidas adelantadas por parte del DASCD, se realizaron las acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público Distrital, con la Circular Externa No. 018 de 2020 se modificó el Manual de Funciones y Competencias para incorporar equivalencias, logrando que el 10% de las personas vinculadas a través de Talento No Palanca fueran joven entre los 18 y 28 años.

De igual manera, con la Circular Conjunta No. 001 de 2021 se definió la situación militar de los jóvenes, con un plazo de 18 meses desde la vinculación, proponiendo que la creación del 10% de los empleos nuevos del nivel profesional no deberá exigir experiencia.

Con la Directiva No. 007 de 2021, se dieron las pautas para la implementación de la política de dignificación de prácticas laborales en entidades y organismos públicos de Bogotá, D.C. en cumplimiento del Acuerdo Distrital 805 de 2021, y se logró que 6.735 jóvenes se vincularan en prácticas laborales.

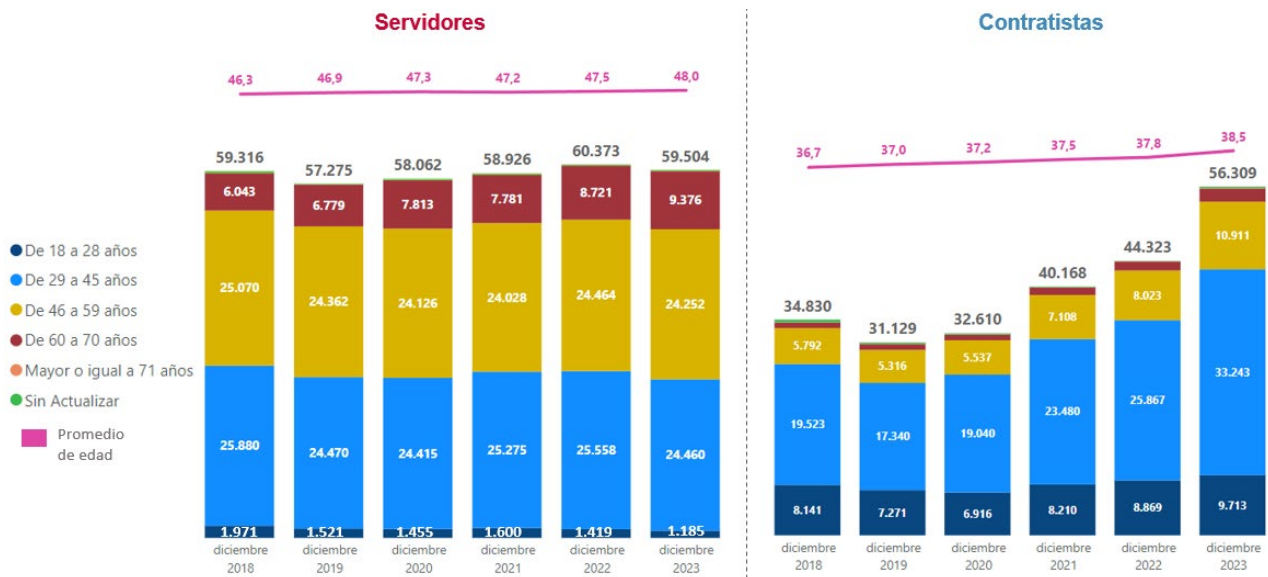
No obstante, la participación de los jóvenes como servidores públicos en el Distrito Capital es baja, como se observa en la siguiente gráfica, pues en diciembre 2018 se tenían 1.971 jóvenes (de 18 a 28 años) y 25.880 adultos jóvenes (de 29 a 45 años), y en diciembre 2023 se llegó a

³¹ De acuerdo con los lineamientos Distritales para la aplicación de las políticas públicas distritales de enfoque diferencial, Resolución 2210 del 2021, se consideró que los grupos etarios son los siguientes: **Juventud:** personas que se encuentran entre los 14 y 28 años que transitan de la niñez a la condición adulta, durante el cual se producen cambios biológicos, psicológicos, sociales y culturales, que varían de acuerdo con el género, la etnia y el territorio, y que requieren una atención especial por tratarse de una etapa de la vida donde se forma y consolida la personalidad, la adquisición de conocimientos, la seguridad personal y la proyección al futuro. Las juventudes son *"el segmento poblacional construido socioculturalmente y que alude a unas prácticas, relaciones, estéticas y características que se construyen y son atribuidas socialmente. Esta construcción se desarrolla de manera individual y colectiva por esta población, en relación con la sociedad. Es además un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales"*. **Adulthood:** personas que se encuentran entre los 29 a 59 años y que están caracterizadas por la *"ampliación de las responsabilidades, la autonomía y las realizaciones, producto de un proceso de construcción histórico, social y cultural, en el que se espera que los sujetos a través de sus aprendizajes, experiencias y desarrollo de potencialidades logren la capacidad de agencia para sostener, mantener o transformar realidades individuales y colectivas"*. En el caso de las personas entre 29 a 45 años se les reconoce como adultos jóvenes y entre los 46 a 59 años como adultos maduros. **Vejez:** es considerada con última etapa de la vida y aquí se encuentran las personas mayores de 60 años y más.

1.185 jóvenes y 24.460 adultos jóvenes. Este aumento en la edad de los servidores se nota en el aumento del promedio en la edad de los servidores públicos que, en diciembre del 2018, era de 46,3 y para diciembre del 2023 se incrementó a 48 años.

Uno de los grupos etarios que más ha aumentado corresponde al de los mayores (de 60 a 70 años), que pasaron de ser 6.043 servidores, en diciembre de 2018, a 9.376 en diciembre de 2023. Un crecimiento del 55,2% en 5 años.

Gráfica 88 Participación Talento Humano por Rango de Edad, 2023



Fuente: SIDEAP

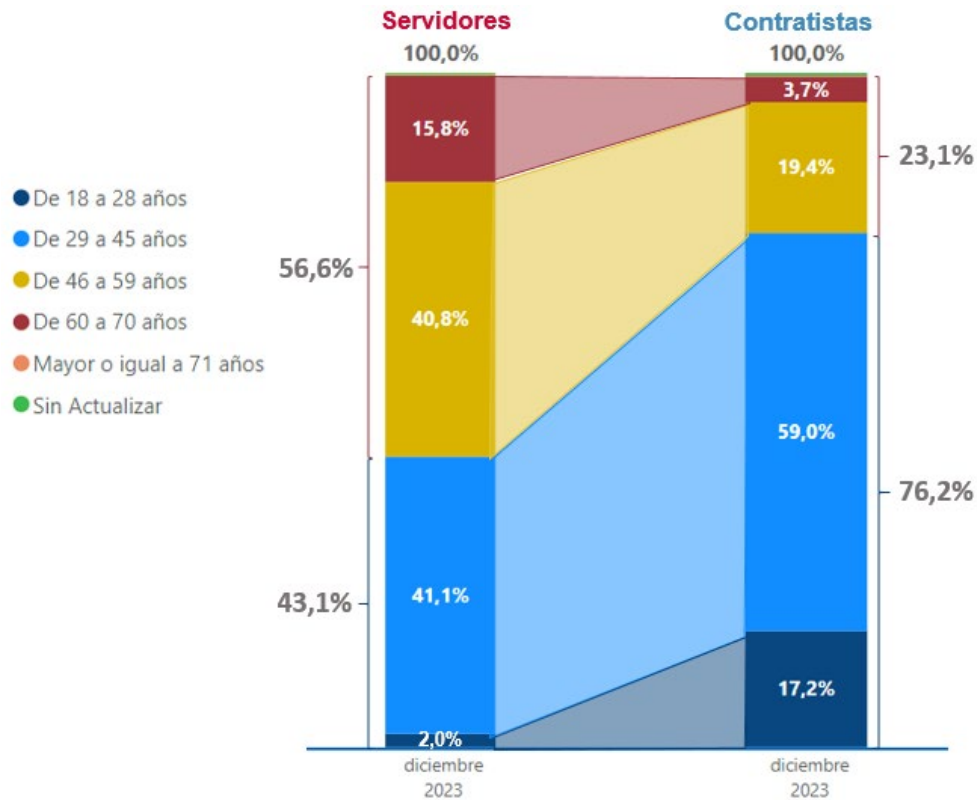
Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Dado a que existe mayor capacidad decisoria por parte de las entidades en la selección de los contratistas, se observa que el promedio de edad de éstos es de 38,5 para diciembre de 2023, con cerca de 10 años, en promedio, menos que el de los servidores públicos, lo que impacta positivamente hacia la baja el promedio de edad del Talento Humano del Distrito Capital, siendo los jóvenes con 9.713 y los adultos jóvenes con 33.243 más de las dos terceras partes de los contratistas (76,2%).

Lo anterior se observa con mayor detalle en la siguiente gráfica pues, con corte a diciembre del 2023, la participación de los jóvenes (de 18 a 28 años) era del 2% entre los servidores públicos, y el de los adultos jóvenes (de 29 a 45 años) era del 41,1%, para un total de 43,1%. Las personas de más de 46 años tenían una participación del 56,4% de los servidores públicos, lo que muestra que la mayoría de los servidores públicos son adultos maduros (de 46 a 59 años) y adultos mayores (de 60 a 70 años). No obstante, se puede ver que el balance, por edades, se

realiza con la vinculación de los contratistas, debido a que el 17,2% son jóvenes y el 59,0% son adultos jóvenes con solo el 3,7% de adultos mayores (de 60 a 70 años).

Gráfica 89 Participación Talento Humano por Rango de Edad, 2022
(%)

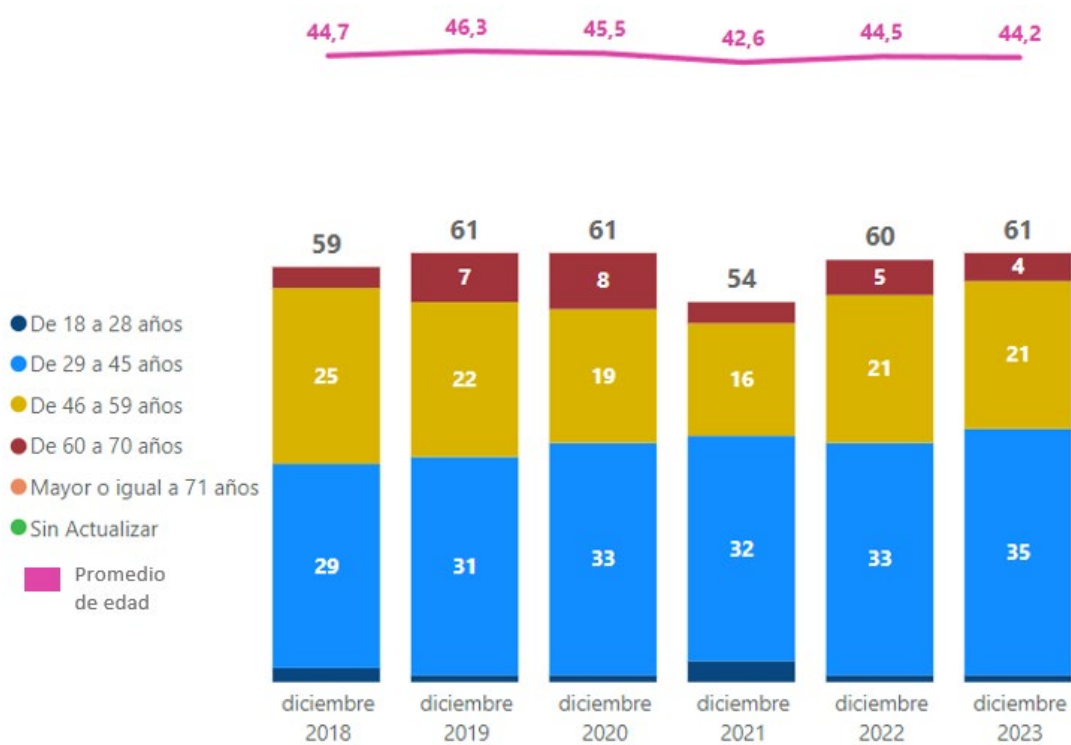


Fuente: SIDEAP

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Con respecto al DASCD, para diciembre de 2023, el promedio de edad de los servidores públicos era de 44,2 años, en correspondencia con el rango de edad de mayor frecuencia, el de adultos jóvenes (de 29 a 45 años), el cual cuenta con 35 personas.

Gráfica 90 Talento Humano del DASCD por Edad, dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP

Nota II: La información corresponde a los registros realizados en las fechas de corte por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

Asimismo el DASCD, en diciembre de 2023, contaba con un servidor joven (de 18 a 28 años), y con 35 adultos jóvenes (de 29 a 45 años), siendo el 59% de los servidores. Y contaba con 4 contratistas jóvenes (de 18 a 28 años) y 29 adultos jóvenes (de 29 a 45 años), con un 76,7% de los contratistas.

9. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD



9. ANÁLISIS TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD

En la presente Alcaldía se han realizado importantes acciones afirmativas para las personas con Discapacidad tales como el acompañamiento y alertas a las entidades y organismos Distritales en el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, mediante los reportes realizados por el SIDEAP, logrando un trabajo articulado con el Comité Distrital de Discapacidad.

Con la Circular externa 018 de 2020, se realizaron acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público Distrital, recomendando a las entidades realizar ajustes razonables de los puestos de trabajo y la promoción de teletrabajo.

De igual manera, con el Decreto Distrital 842 de 2018, en su artículo 3, se dio beneficios de horario flexible para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

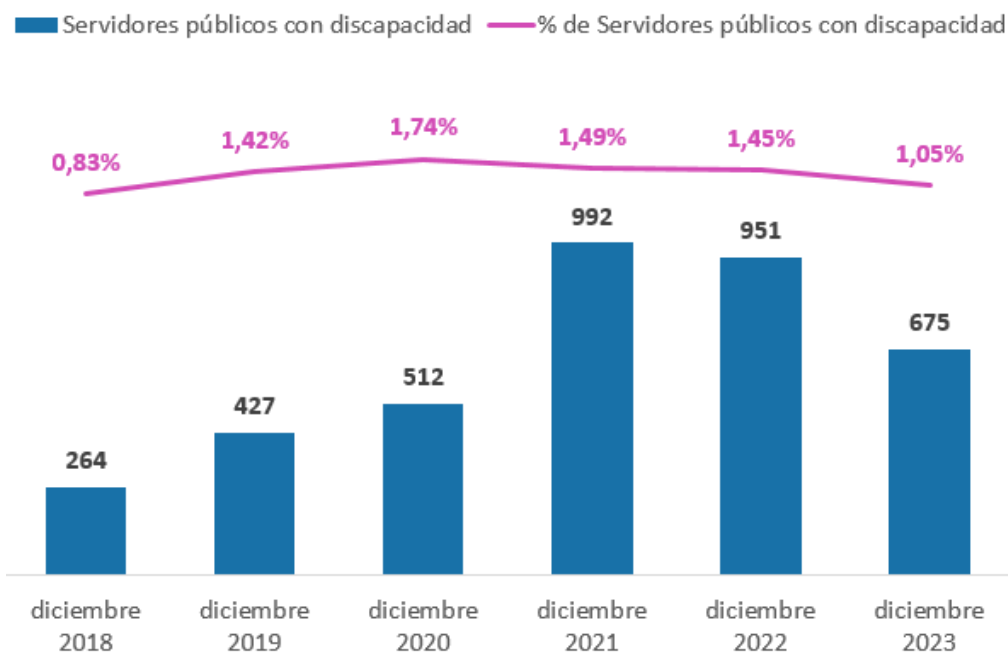
Con el Decreto 050 de 2023, se impartieron criterios de prioridad para otorgar teletrabajo a personas con discapacidad y cuidadores.

En los concursos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se ha promovido que en las convocatorias distritales se otorguen las garantías necesarias y ajustes razonables para que permitan la participación de la población con discapacidad, y se han realizado trabajos articulados con el Comité Distrital de Discapacidad para la divulgación de dichas convocatorias.

Con respecto al Talento Humano con discapacidad en el Distrito Capital, se tiene que para diciembre de 2023 había 675 servidores que informaron sobre su condición. En diciembre de 2018, 264 servidores públicos habían informado sobre alguna condición de discapacidad. El aumento en el número de personas que informan que tienen alguna discapacidad se debe, entre otras, a las acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público Distrital.

Es importante aclarar que, en relación con las Cifras de discapacidad, se presenta la información que han venido autodeclarado los contratistas, servidoras y servidores públicos en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública. (SIDEAP), sin aportar en algunos casos, en la validación de la hoja de vida, el certificado de discapacidad que expide la entidad competente estipulada en las resoluciones 583 de 2018 y 246 de 2019, del Ministerio de Salud y Protección Social.

Gráfica 91 Discapacidad Servidores, dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP

Nota I: La información reportada puede variar de acuerdo a las actualizaciones que realicen cada servidora, servidor público o contratista en las hojas de vida del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP

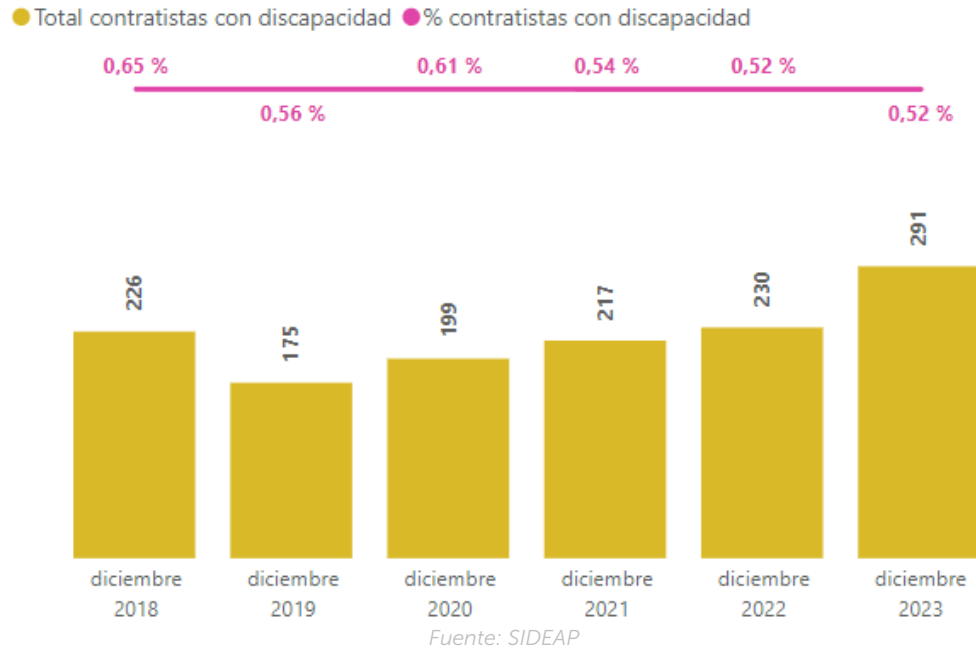
Nota II: Se presenta la información que han venido autodeclarado las servidoras y servidores públicos en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública. (SIDEAP)

De conformidad con lo registrado en el SIDEAP, con corte al 31 de diciembre del 2023, se encuentra un registro de 675 servidoras y servidores públicos con vinculación activa a la fecha de corte que declaran tener algún tipo de discapacidad en el sistema. Asimismo, se encuentra en el sistema 769 servidoras y servidores públicos con discapacidad que tuvieron alguna vinculación durante la vigencia 2023.

Es importante precisar que los servidores(as) públicos(as) diligencian directamente la condición y el tipo de discapacidad en su hoja de vida del SIDEAP. Es decir, la responsabilidad de la veracidad del reporte recae exclusivamente en cada servidor o servidora.

Con respecto al DASCDD, se cuenta con un (1) servidor que se auto reconoce con discapacidad, por lo tanto, el porcentaje de acuerdo a la tabla señalada en el Decreto 2011 de 2017 corresponde al 1%, que evidencia el cumplimiento del porcentaje de vinculación previsto por el ordenamiento jurídico vigente.

Gráfica 92 Discapacidad Contratistas, dic2018 - dic2023



Con respecto al talento humano contratista, para diciembre 2023, 291 personas reportaron tener alguna discapacidad, lo cual correspondía a un 0,52% del total de contratistas (56.309).

10. GRUPOS ÉTNICOS



10. ANÁLISIS TALENTO HUMANO DISTRITAL POR GRUPOS ÉTNICOS

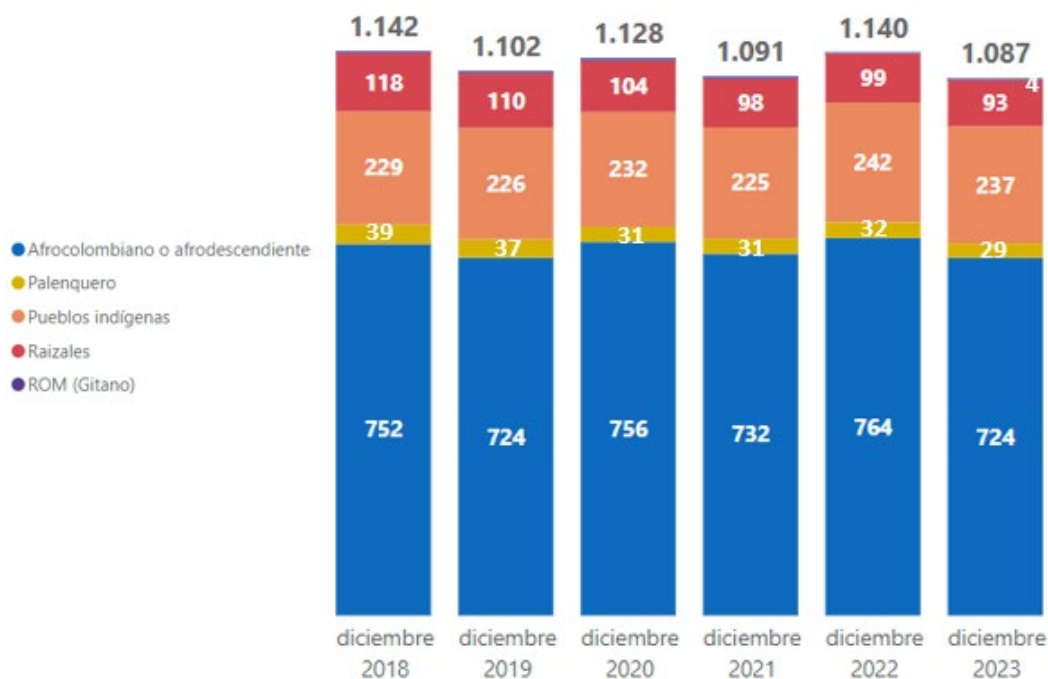
En esta Alcaldía se han realizado importantes acciones afirmativas para las personas que señalan pertenecer a algún grupo étnico, como la Directiva 002 de 2023, la cual contiene los lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) indígenas o LGTBQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022.

De igual manera, se proyectó la Circular conjunta No 005 de 2023, que presenta los lineamientos para promover la vinculación laboral y el despliegue de acciones afirmativas para las comunidades negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros en las entidades y organismos distritales.

Con respecto al Talento Humano que se reconoce con pertenencia a algún grupo étnico en el Distrito Capital, se tiene que para diciembre de 2023 había 1.087 servidores que informaron sobre su pertenencia. Número de servidores que ha permanecido estable desde diciembre de 2018 en el que había 1.142 servidores con pertenencia étnica, representando el 1,8% del total de servidores. Del Talento Humano contratista, 1.970 se reconoce con pertenencia a algún grupo étnico en diciembre 2023, representando el 3,5% de los contratistas.

Para diciembre 2023, de los servidores que se identificaron como pertenecientes a algún grupo étnico el 66,6% son Afrocolombianos o afrodescendientes (724), siendo la población con mayor representación, seguido de los que pertenecen a algún Pueblo indígena con un 21,8% (237). Los Raizales son el 8,6% de los servidores que se identificaron como pertenecientes a algún grupo étnico (93), los Palenqueros representan el 2,7% (29) y los ROM son el restante 0,4% (4).

Gráfica 93 Servidores por Grupo Étnico, dic2018 - dic2023

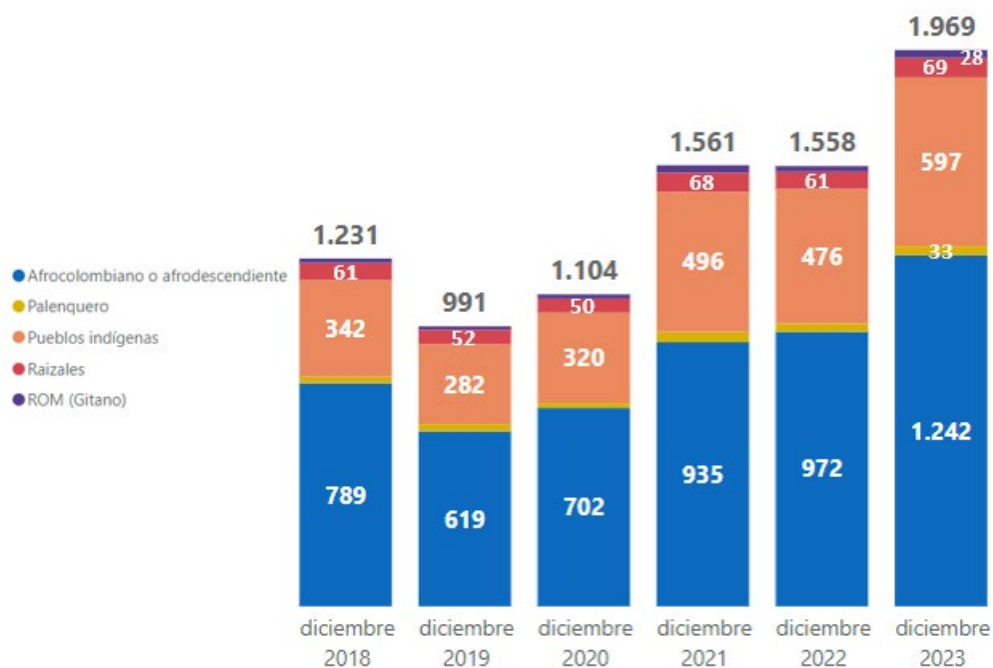


Fuente: SIDEAP

Nota 1: La información reportada puede variar de acuerdo a las actualizaciones que realicen cada servidora, servidor público o contratista en las hojas de vida del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP

Con respecto al Talento Humano contratista, para diciembre 2023, de los que se identificaron como pertenecientes a algún grupo étnico, el 63,1% son Afrocolombianos o afrodescendientes (1.242), siendo la población con mayor representación, seguido de los que pertenecen a algún Pueblo indígena con un 30,3% (597). Los Raizales representan el 3,5% de los contratistas que se identificaron como pertenecientes a algún grupo étnico (69), los Palanqueros representan el 1,7% (33) y los ROM son el restante 1,4% (28).

Gráfica 94 Contratistas por Grupo Étnico, dic2018 - dic2023



Fuente: SIDEAP

Nota I: La información reportada puede variar de acuerdo a las actualizaciones que realicen cada servidora, servidor público o contratista en las hojas de vida del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP

11. PROGRAMA SELECCIÓN DE TALENTOS



11. PROGRAMA SELECCIÓN DE TALENTOS

El Programa de Selección de Talentos se creó con el propósito de fomentar el mérito en el empleo de la Administración, diferente a los procesos de empleos de carrera. Se implementó en el 2021 para uso de las entidades y organismos distritales.

El objetivo principal del proyecto es el de coordinar la provisión de empleos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales, las vacantes de libre nombramiento, carrera administrativa, empleos de carácter temporal y periodo fijo.

Inició con la definición de la estrategia para formalización, dignificación y acceso público y meritocrático a la Administración pública distrital y finaliza con seguimiento a los procesos de selección abierta y objetiva realizados por las entidades Distritales, para la vinculación en calidad de provisionalidad, libre nombramiento y remoción, empleos de carácter temporal y empleos de periodo fijo.

A través de la plataforma de Selección de Talentos diseñada en SIDEAP, se han venido realizando los procesos de selección del Talento Humano, en la que participaron 18.725 personas.

En abril de 2021 se socializaron los lineamientos para el funcionamiento y utilización del módulo de "Selección de Talentos" del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP a través de la Circular Externa No. 012 de 2021.

Luego de realizado el proceso de verificación de requisitos mínimos, según las fechas que la entidad y organismo han registrado en el sistema de acuerdo con los cronogramas planteados, el sistema permite que los aspirantes visualicen los resultados del mismo, es decir, si fueron o no admitidos para continuar. De igual forma, el sistema permite generar listados de admitidos y no admitidos que serán publicados en el medio establecido por cada entidad en los términos de referencia.

Es así como el DASCD, brindó la asistencia técnica requerida por la entidad para el funcionamiento y administración del Módulo de Selección de Talentos.

Durante el 2021 se realizaron las siguientes convocatorias:

Tabla 1 Convocatorias Selección de talentos, 2021

| No. | Descripción | Entidad responsable | Fecha inicio inscripción | Fecha fin inscripción |
|-----|--|---|--------------------------|-----------------------|
| 1 | SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO - PLANTA TEMPORAL 2021 - INSPECTOR DE POLICÍA Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO | Secretaría Distrital de Gobierno | 09-abr-2021 08:00 | 10-abr-2021 18:00 |
| 2 | BANCO HOJAS DE VIDA JEFES O RESPONSABLES DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE BOGOTÁ | Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá | 28-abr-2021 08:00 | 29-abr-2021 17:59 |
| 3 | CONVOCATORIA PLANTA TEMPORAL - PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 219-11 | Secretaría Distrital de Gobierno | 04-ago-2021 08:00 | 04-ago-2021 16:30 |

Fuente: DASCD

Con los procesos de selección se conformó un Banco de Hojas de Vida con las personas a las cuales se les verificaron requisitos mínimos y superaron las pruebas cognitivas que les fueron aplicadas, las cuales pueden ser usadas por todas las entidades y organismos del Distrito Capital.

De este banco de hojas de vida ha hecho uso la Secretaría de Educación Distrital, que en la vigencia 2021 seleccionó 89 personas para emplearlas y en la vigencia 2022, para el nombramiento provisional de 148 empleos.

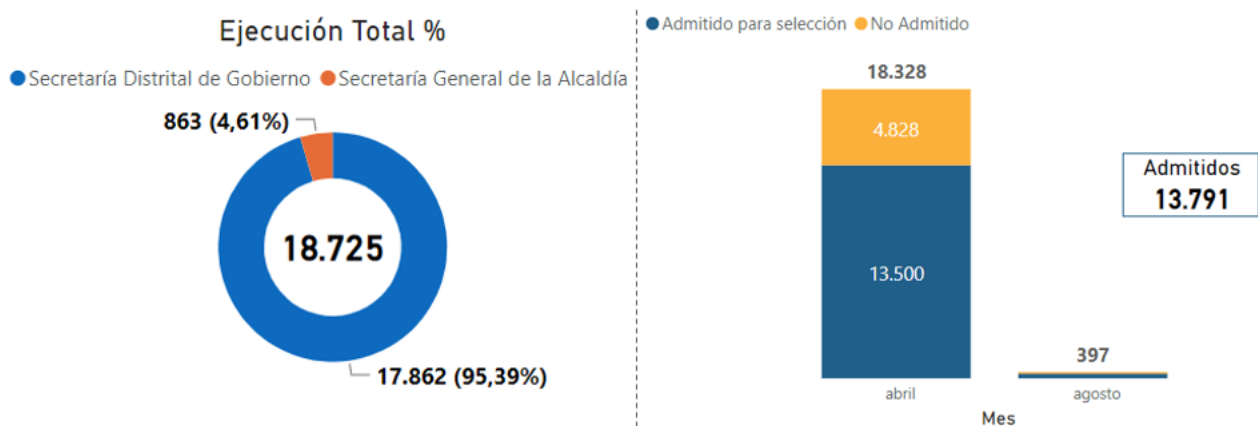
De igual manera, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de Jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 con el cual se proveyeron 47 empleos.

De manera adicional, el Programa de Selección de Talentos, permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital promoviendo la garantía de los derechos económicos y políticos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, las juventudes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público Distrital en condiciones de igualdad. En las convocatorias realizadas durante la vigencia 2021, participaron 18.725 ciudadanos dentro de los cuales se encontraban servidores públicos y contratistas de la Alcaldía.

En la siguiente gráfica se presentan los resultados de los procesos de selección realizados en abril y agosto del 2021. La Secretaría Distrital de Gobierno realizó la principal convocatoria a la cual se presentaron 17.862 personas.

En el proceso de selección, y luego de la revisión de la hoja de vida y del cumplimiento de los requisitos el módulo de Selección de Talentos cuenta con 13.791 hojas de vida verificadas admitidas para selección.

Gráfica 95 Selección de talentos, 2021

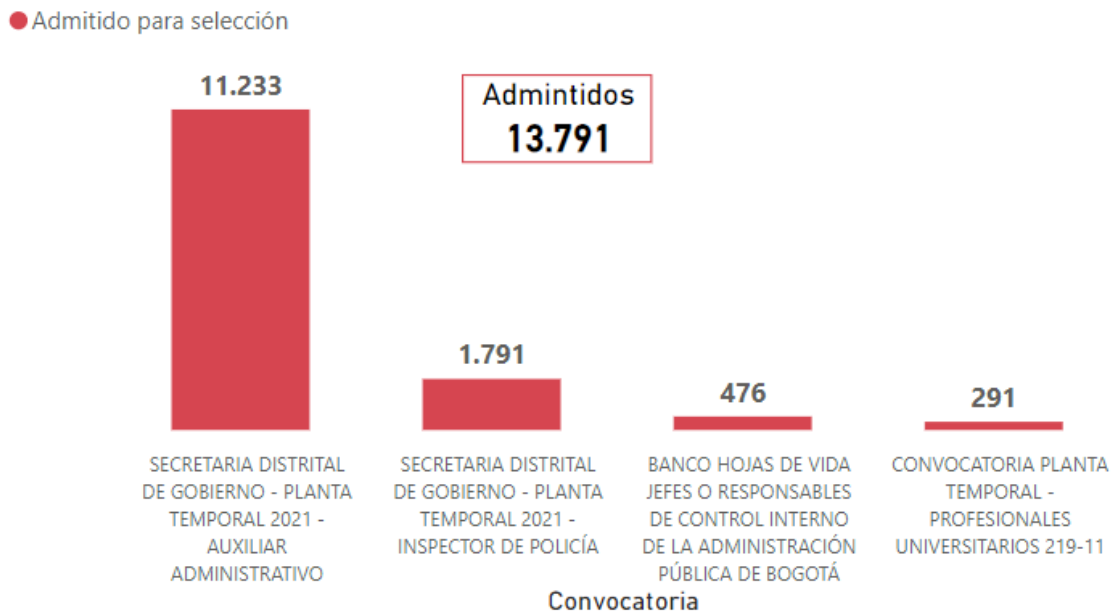


Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a convocatoria se presenta.

Durante el proceso quedaron admitidos para selección, por convocatoria, de la Secretaria Distrital de Gobierno – Planta temporal 2021 de Inspector de policía 1.791 personas, para Auxiliar administrativo 11.233 personas.

De la convocatoria de Jefes o responsables de Control Interno de la administración pública de Bogotá, quedaron admitidos 476 personas y de la convocatoria Planta temporal - Profesionales universitarios 219-11, quedaron admitidos para selección 291 personas (ver Gráfica 12-2).

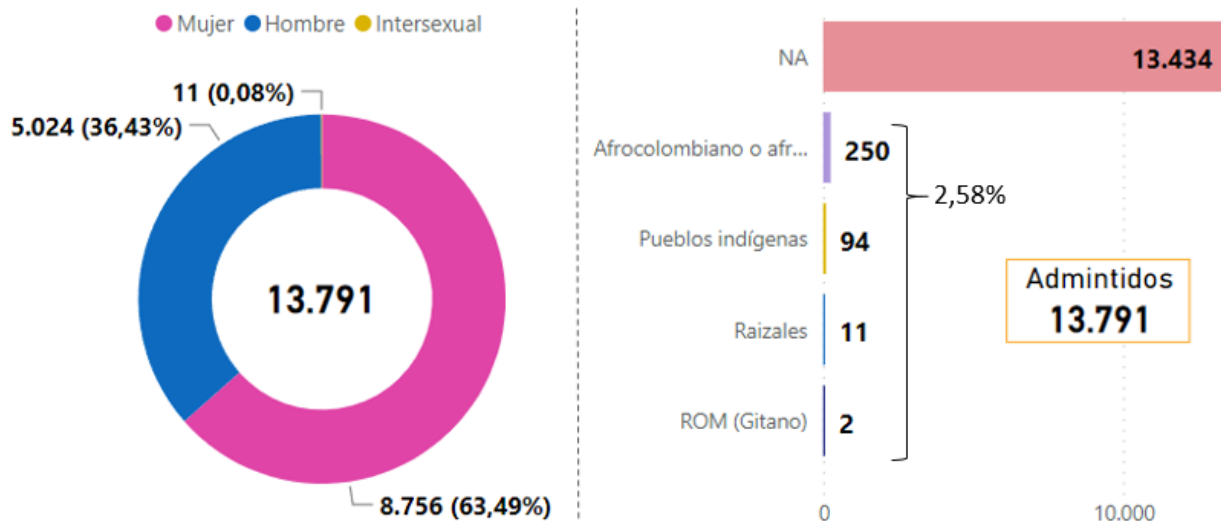
Gráfica 96 Talentos Admitidos para selección por Convocatoria, 2021



Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a la convocatoria se presenta.

De los admitidos para selección, el 63,5% son mujeres, el 36,4% son hombres y el 0,08% son intersexuales.

Gráfica 97 Selección de talentos por Sexo y Etnia, 2021



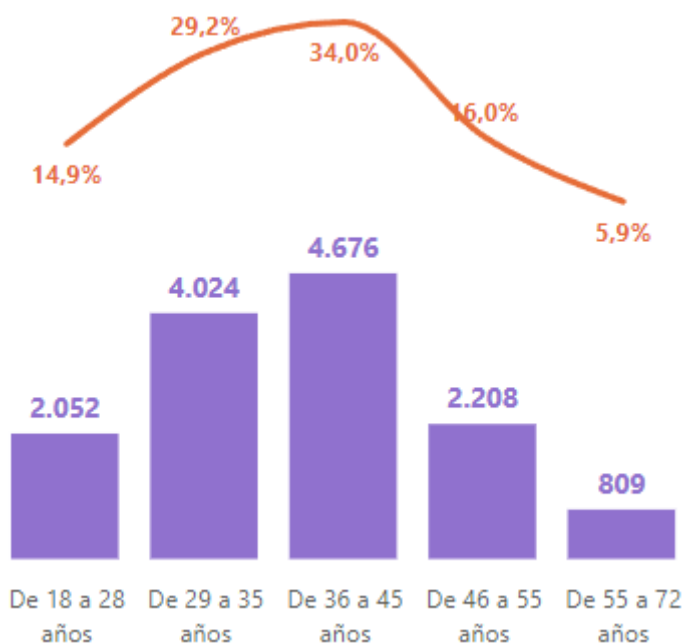
Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a convocatoria se presenta.

En la gráfica anterior se observa por etnia que, de los admitidos para selección, el 2,6% dicen pertenecer a alguna etnia, siendo la mayor participación la de los Afrocolombiano con 250 aspirantes.

Por Grupo etario, el principal grupo que fue admitido para selección fue el de las personas que se encuentran entre los 36 a 45 años con un 33,8%, seguido por las personas que se encuentran entre los jóvenes adultos 29 a 35 años (29,3%).

Se debe resaltar el interés de los jóvenes de 18 a 28 años, en pertenecer a la administración Distrital, con un 15,2% de los admitidos para selección.

Gráfica 98 Talento admitidos para Selección por Rango de edad, 2021

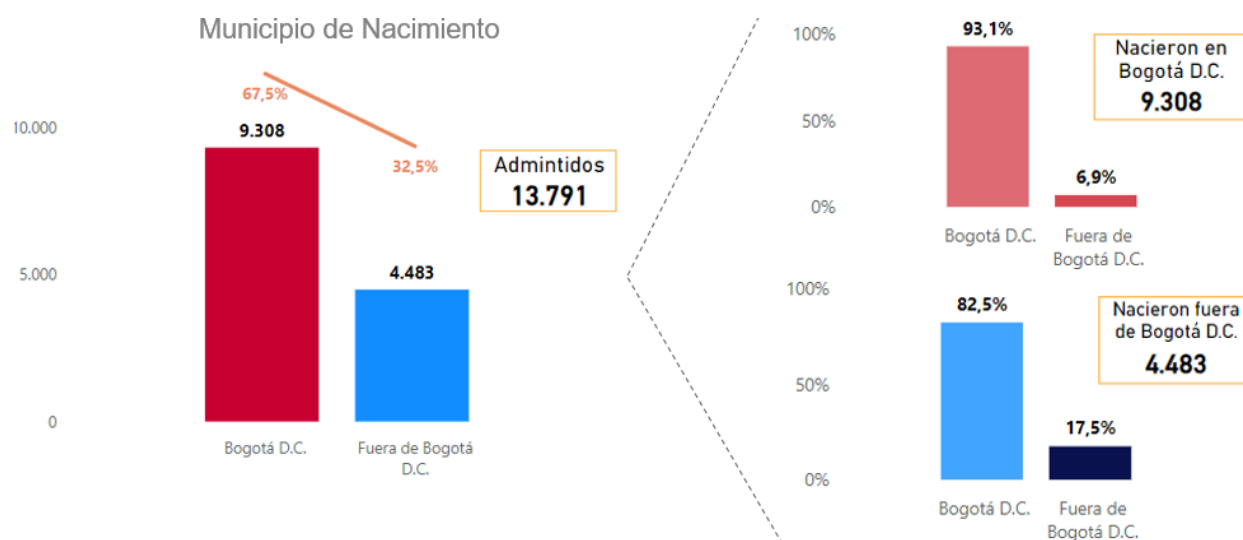


Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a convocatoria se presenta y resultaron 20 personas sin información de edad, por lo que el cálculo se realiza sobre los que tienen edad validada.

Con respecto al lugar de nacimiento, de las personas admitidas en el proceso de selección de talentos, el 67,5% nacieron en Bogotá, D.C. (9.308 personas) y el restante 32,5% fuera de Bogotá D.C. De los que nacieron en Bogotá el 93,1% vive todavía en la ciudad (8.668 personas).

La dinámica de la movilidad poblacional de la ciudad es alta y el interés de personas que no nacieron en Bogotá D.C. de pertenecer a la administración pública del Distrito es relevante, y la mayoría ya tienen como lugar de residencia a Bogotá D.C. (82,5%).

Gráfica 99 Talento admitidos para Selección por Rango de edad, 2021



11.1 Resultados de los procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno - Planta Temporal 2021 - Inspector de policía y Auxiliar administrativo

El DASCD definió los protocolos para el proceso de evaluación de competencias laborales para la provisión de empleos de carácter temporal para el empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría y Auxiliar Administrativo código 407 grado 13, en donde se estipuló la forma en la que se realiza el proceso, en el numeral 5.1 "La inscripción a este proceso de selección se hará en las fechas establecidas en el cronograma, es decir el viernes 9 y sábado 10 de abril de 2021, desde las 8:00 a.m. del viernes 9 de abril hasta las 6:00 p.m. del sábado 10 de abril de 2021, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIDEAP, disponible en <https://sideap.serviciocivil.gov.co/>." estos protocolos fueron publicados el 30 de marzo en la página de la Secretaría Distrital de Gobierno en <http://www.gobiernobogota.gov.co/contenidos/convocatoria-publica-planta-temporal>".

Se realizó la programación para la aplicación de pruebas de la cual se publicó en la página web de la Secretaría Distrital de Gobierno, en el micrositio de Convocatoria pública Planta Temporal³².

Se consolidaron los listados y fueron enviados para ser publicados en la página de la Secretaría de Gobierno el 9 y 23 de junio.

El DASCD recibió 362 peticiones relacionadas con los resultados de las pruebas psicométricas aplicadas, las cuales fueron respondidas en su totalidad, así:

³² <http://www.gobiernobogota.gov.co/contenidos/convocatoria-publica-planta-temporal>

Tabla 2 Peticiones al DASCD proceso Auxiliar Administrativo e Inspector de Policía, 2021

| Empleo | Cantidad de Reclamaciones | |
|-------------------------|---------------------------|--|
| Auxiliar Administrativo | 306 | |
| Inspector de Policía | 56 | |
| Total | 362 | |

Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a convocatoria se presenta.

Posteriormente, la Secretaría de Gobierno realizó la valoración de antecedentes y la publicación de los resultados consolidados, para iniciar los nombramientos de 239 empleos a través de un proceso meritocrático.

11.2 Resultados del proceso del Banco hojas de vida Jefes o responsables de Control Interno de la Administración pública de Bogotá

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD suscribió con la Secretaría General el Convenio Interadministrativo No. 058 de 2021 para adelantar la conformación del Banco de Hojas de Vida de Jefes o responsables de Control Interno.

Las inscripciones se realizaron a través del módulo “Selección de Talentos” para lo cual se dispuso que el sistema estuviera disponible desde las 8:00 A.M. del 28 abril del 2021, hasta las 4:59 P.M. del 29 de abril de 2021, sin embargo, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) teniendo en cuenta las fallas en el servicio de internet reportadas el 29 de abril por los usuarios de la Empresa de Teléfonos de Bogotá –ETB-, con el fin de promover la concurrencia plural de la ciudadanía y siendo garantista con quienes han estado intentando registrarse sin éxito al proceso ampliaron en una hora la etapa inscripciones y por lo tanto, la etapa de inscripción se realizó hasta las 5:59 p.m. del 29 de abril. Lo anterior, permitió que se inscribieran un total de 863 personas.

Verificación de requisitos mínimos

El DASCD fue la entidad responsable de realizar la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos, para lo cual, estableció un protocolo para el análisis y verificación de los requisitos mínimos del proceso de conformación de banco de hojas de vida para la provisión de los empleos de jefes o responsables de control interno de las entidades públicas distritales

periodo 2022-2025 y conformó un equipo multidisciplinario e interinstitucional de 13 personas que luego de aplicar el protocolo y de realizar diferentes mesas de trabajo permitieron que el 16 de junio de 2021 fuera publicado el listado preliminar de admitidos al proceso.

Dicho listado preliminar reflejaba que 507 personas cumplieron con los requisitos definidos según lo estipulado en el Decreto Nacional No. 989 de 2020, sin embargo, el cronograma estableció un espacio para que los aspirantes que estuvieran inconformes con el listado preliminar, pudieran manifestarlo los días 17 y 18 de junio de 2021 a través del correo reclamacionescontrolinterno@serviciocivil.gov.co

Finalizada la revisión de las reclamaciones interpuestas por los aspirantes y el desarrollo de mesas temáticas al interior del equipo multidisciplinario conformado por el DASCD, arrojó que de las 863 personas que se inscribieron en la convocatoria, 524 personas cumplieron los requisitos mínimos, a partir de lo establecido en el Decreto Nacional No. 989 de 2020, para continuar en el proceso. El listado definitivo fue publicado el 16 de julio de 2021.

El 17 de agosto de 2021, fue realizada la citación a los 118 aspirantes que obtuvieron un puntaje igual o superior a 70/100, para que presentaran la prueba de competencias comportamentales el 24 de agosto de 2021 en las instalaciones del DASCD.

Posteriormente, fueron citados a entrevista 118 aspirantes el 29 de septiembre. Luego de esta fase se conformó el banco de hojas de vida del cual se realizaron los nombramientos de 47 servidores, de manera discrecional por parte de la alcaldesa.

13. Resultados del proceso de convocatoria planta temporal - profesionales universitarios 219-11

El 3 de agosto de 2021, la Secretaría Distrital de Gobierno abrió convocatoria para la provisión de 9 empleos de carácter temporal en la planta personal de la Secretaría Distrital de Gobierno y publicó en su página web sitio oficial de la convocatoria el Protocolo para el "Proceso de evaluación de competencias laborales para la provisión de empleos de carácter temporal para el empleo de Profesional universitario Código 219 Grado 11", en el que se establecieron las condiciones de participación y las etapas que se surtirían como lo señala el accionante.

El protocolo puede ser consultado en el link http://www.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/protocolo_convocatoria_profesionales_219-11_-_2-ago_definitivo.pdf

Como resultado de este proceso se contó con 397 inscritos. La verificación de los requisitos mínimos la realizó la Secretaría de Gobierno así como las reclamaciones a dicha verificación.

De las personas admitidas se realizaron las pruebas psicométricas, y se publicaron los resultados en la página web. Posteriormente la Secretaria de Gobierno realizó la valoración de antecedentes y la publicación de los resultados definitivos para proveer 9 empleos temporales.

12. Uso del banco de hojas de vida del módulo selección de talentos

Como resultado de los procesos para la provisión de empleos temporales que se adelantaron se empezó la conformación de un Banco de Hojas de vida para que las entidades y organismos del Distrito lo utilicen con el fin de realizar la provisión mediante nombramiento provisional a través del mérito.

En este contexto la Secretaría de Educación Distrital, solicitó hacer uso del banco y se seleccionaron candidatos con los siguientes criterios (se anexa matriz de solicitud Anexo 1.):

- Edad
- Género
- Localidad

Se remitieron los listados conforme lo solicitado para realizar la selección y posterior nombramiento y a partir de este proceso se nombraron 89 personas en provisionalidad:

Tabla 3 Peticiones al DASCD Secretaría de Educación Distrital

| Sexo | Número de Empleos |
|--------|-------------------|
| Mujer | 57 |
| Hombre | 32 |
| Total | 89 |

Fuente: SIDEAP – DASCD - Nota: una persona se cuenta tantas veces como a convocatoria se presenta.



BIBLIOGRAFÍA

Conpes, C. d. (2019). *Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030*. Bogotá. D.C.: Registro Distrital No. 6700 de fecha 20 de diciembre de 2019.

DAFP. (2023). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>

DASCD. (2023). Obtenido de <https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D. (2023). *dane.gov.co*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>

Observatorio de Desarrollo Económico, S. d. (2023). *¿"Cómo le fue a la economía bogotana? 2022" Edición No. 12*. Bogotá D.C.

V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración, V. C. (2003). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia: V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración.

ELABORADO POR:

| NOMBRE | CARGO |
|------------------|--------------------|
| Henry D. Polo Q. | Contratista SPGITH |
| | |
| | |
| | |

REVISADO POR:

| NOMBRE | CARGO |
|------------------------|---|
| Slendy Contreras Amado | Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital |
| | |
| | |
| | |



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



ServicioCivilDistrital



serviciocivildistrital



ServicioCivilD



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

www.serviciocivil.gov.co